

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

Pedagogická fakulta

Ústav pedagogiky a sociálních studií

GABRIELA OLAHOVÁ

III. ročník – kombinované studium

Obor: pedagogika – veřejná správa

**NEZAMĚSTNANOST A POSTAVENÍ ŽENY PO RODIČOVSKÉ
DOVOLENÉ NA TRHU PRÁCE**

Bakalářská práce

Vedoucí práce:

Mgr. Dagmar Pitnerová, Ph.D.

OLOMOUC 2010

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a použila jen uvedené prameny, literaturu a elektronické zdroje.

V Olomouci dne 30. března 2010

Gabriela Olahová

Děkuji paní Mgr. Dagmar Pitnerové, Ph.D. za odborné vedení mé bakalářské práce.

Děkuji paní Ing. Věře Sedláčkové, paní Mgr. Jaroslavě Jakešové a paní Mgr. Dagmar Navrátilové za ochotu, poskytnutí cenných rad, zkušeností a podkladů k práci.

OBSAH

ÚVOD	5
I TEORETICKÁ ČÁST	6
1 NEZAMĚŠTNANOST	7
1.1 DRUHY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	8
1.2 SKUPINY OHROŽENÉ DLOUHODOBOU NEZAMĚŠTNANOSTÍ	9
2 SITUACE ČLOVĚKA PŘI ZTRÁTĚ ZAMĚŠTNÁNÍ	11
2.1 JAK ČLOVĚK REAGUJE NA ZTRÁTU ZAMĚŠTNÁNÍ	11
3 EVIDENCE NA ÚŘADU PRÁCE	12
3.1 ZÁKLADNÍ PRÁVA A POVINNOSTI UCHAZEČE A ZÁJEMCE O ZAMĚŠTNÁNÍ.....	12
3.2 UKONČENÍ VEDENÍ V EVIDENCI UCHAZEČŮ O ZAMĚŠTNÁNÍ	13
3.3 PODPORA V NEZAMĚŠTNANOSTI.....	13
4 MOŽNOSTI UCHAZEČE O ZAMĚŠTNÁNÍ VEDENÉHO NA ÚŘADU PRÁCE	15
4.1 REKVALIFIKACE	15
4.2 INDIVIDUÁLNÍ AKČNÍ PLÁN.....	16
5 ŽENA A TRH PRÁCE	17
5.1 MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ	17
5.2 DISKRIMINACE	20
5.3 PRACOVNÍ PODMÍNKY ŽEN.....	22
5.4 VOLNOČASOVÉ AKTIVITY ŽEN.....	24
6 LEGISLATIVA	27
6.1 ÚSTAVA ČESKÉ REPUBLIKY	27
6.2 LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD	28
6.3 OBČANSKÝ ZÁKONÍK	33
6.4 ZÁKONÍK PRÁCE	35
6.5 ZÁKON O STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPOŘE	47
II PRAKTICKÁ ČÁST	52
7 PROJEKTY – AKTIVITY PRO ŽENY VE ZLÍNSKÉM KRAJI	533
7.1 PROJEKT ŠLUNEČNICE	53
7.2 PROJEKT ŠANCE PRO RODIČE	57
7.3 ASISTENČNÍ CENTRUM PRO PODPORU PODNIKÁNÍ ŽEN VE ZLÍNĚ	60
ZÁVĚR	62
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY, ELEKTRONICKÝCH ZDROJŮ A PRAMENŮ	
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	
SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	
SEZNAM PŘÍLOH	
ANOTACE	

ÚVOD

Pro svou bakalářskou práci jsem si zvolila téma nezaměstnanost a postavení ženy po rodičovské dovolené na trhu práce. Toto téma je mi blízké, jelikož jsem v současné době na rodičovské dovolené a 15 let pracuji na Úřadu práce ve Zlíně, kde jsem prošla různými odbory a odděleními přímo nebo podobně se zabývající problematikou.

Nezaměstnanost je pojem, který se na našem území, ale i mimo něj, vyskytoval jak v minulosti, tak v současnosti a bude se s největší pravděpodobností vyskytovat i v budoucnosti. Míra nezaměstnanosti je odvislá od ekonomické situace státu v dané době. Za éry komunismu pojem nezaměstnanost lidé neznali, protože byly uměle vytvořená pracovní místa a lidé, kteří nepracovali, se dopouštěli trestného činu příživnictví. V současnosti uměle vytvořená místa již neexistují. V červnu 1968 vzniklo Ministerstvo práce a sociálních věcí, které se mimo jiné zabývá daným problémem. Toto ministerstvo má vybudovanou sociální síť v podobě úřadů práce, které se zabývají možnostmi, jak lidem, kteří se ocitnou v problémové situaci, pomoci, aby se co nejdříve mohli vrátit zpět na trh práce.

Ve své práci se snažím propojit teoretické znalosti z oblasti nezaměstnanosti, konkrétně její členění a část evidence na úřadu práce, s praktickými poznatky, které jsem získala praxí na úřadu práce. Díky těmto poznatkům jsem volila i téma bakalářské práce.

Bakalářská práce je rozdělena do dvou částí - teoretické a praktické. Cílem teoretické části je osvětlení pojmů souvisejících s nezaměstnaností, reakcí člověka na ztrátu zaměstnání, jeho možnosti a povinnosti vyplývající z evidence na úřadu práce. Dalším cílem teoretické části je nastínit postavení a problematiku žen na trhu práce. V praktické části jsou popsány některé z projektů, zaměřených na pomoc ženám, které musely, nebo chtěly změnit svou současnou situaci. Popisují zde tři projekty realizované v různých programovacích obdobích ve Zlínském kraji za pomoci Evropského sociálního fondu. Prvním popisovaným projektem je projekt Slunečnice, který byl ukončen 31. 12. 2007. Další dva projekty stále probíhají. Je to projekt Šance pro rodiče a projekt Asistenční centrum pro podporu podnikání žen ve Zlíně.

I TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚŠTNANOST

V minulosti pojem nezaměstnanost lidé neznali. Do roku 1989 v Československé socialistické republice nezaměstnanost neexistovala. Existovala tzv. umělá zaměstnanost, kdy každý člověk musel být zaměstnán. Pokud tak nebylo, dopouštěl se příživnictví. Ještě před rokem 1990, kdy vznikaly úřady práce v naší republice, existovaly na okresních úřadech odbory pracovních sil. Zde se hlásily jedinci, kteří měli problém najít si práci, většinou to byli lidé vracející se z výkonu trestu nebo ženy s malými dětmi. Lidé nezůstávali dlouho bez práce, protože pracovnice pracovních oddělení měly dostatek nabídek s pracovními místy.

V roce 1930 se v České republice, v souvislosti s hospodářskou krizí, kterou trpěl celý svět, objevovala vysoká nezaměstnanost. Nezaměstnanost byla v naší republice na vrcholu v roce 1935, a to s mírou 4,66 %.¹ V současné době zasáhla naši zem také celosvětová krize a doprovodný jeve této situace – nezaměstnanost, začíná narůstat a stává se velkým problémem. Dle statistiky MPSV ČR byla míra nezaměstnanosti ve Zlínském kraji v srpnu 2009 10,0 % a v nabídce úřadů práce pouze 1598 volných míst.²

Pro člověka je práce přirozeností a má pro něj velký význam. Lidé mají strach ze ztráty zaměstnání a následné nejistoty, proto mnohdy zaměstnavatelům přistupují na podmínky, jež pro ně nejsou dobré ani výhodné. Zaměstnaný člověk má dobré postavení ve společnosti, má větší finanční možnosti, sociální kontakty, je smysluplně aktivní, samostatný, nezávislý a seberealizuje se. V opačném případě společnost většinou k takovému člověku zaujme negativní postoj, ať už o práci přijde z vlastního přičinění nebo ne.

¹ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost*. Praha : Grada Publishing a.s., 2002. ISBN 80-247-9006-8, s. 40

² [Http:// portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes). [citováno dne 12. 10. 2010]

*Nezaměstnaný člověk je osoba v produktivním věku, která splňuje dvě podmínky: nemá placené zaměstnání, ani příjem ze sebezaměstnání, je dočasně uvolněna z práce a očekává, že bude znovu zaměstnána a aktivně hledá práci a je ochotna do práce nastoupit.*³

Proč vlastně nezaměstnanost vzniká? Důvodů může být několik. Nezaměstnanost vzniká především z důvodu nedokonalosti, strnulosti a nepružnosti trhu práce. Ekonomika, která je spojena s nezaměstnaností, prochází určitými hospodářskými cykly, ty vedou ke změnám ve struktuře odvětví a následně k přebytku dosavadních profesí. Závislá je především na úrovni poptávky v ekonomice. Zvětšuje se, pokud poptávka na trhu práce je nižší než nabídka. Dalším z důvodů je situace, kdy je výše sociálních podpor blízká mzdě. Lidé potom nejsou aktivní a motivováni při hledání zaměstnání. Moc se jim nevyplácí pracovat a dobrovolně zůstávají v evidenci úřadů práce.⁴

1.1 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost dělíme na:

Frikční (dočasná) nezaměstnanost – spočívá v přirozeném pohybu pracovních sil na trhu práce. Je dočasná, krátkodobá a dobrovolná, není spojená s nedostatkem pracovních příležitostí. Lidé mění svá zaměstnání z důvodu lepšího uplatnění, změny místa trvalého pobytu či hledají práci po ukončení studia. Tento druh je pro ekonomiku spíše přínosem. Její součástí může být i sezónní nezaměstnanost.

Cyklická nezaměstnanost – *souvisí s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky, je spjata s poklesem agregátní (celkové) poptávky v ekonomice.*⁵ K této nezaměstnanosti dochází při nedostatečné poptávce po zboží.

Sezónní nezaměstnanost – když je cyklická nezaměstnanost pravidelná a souvisí s ročním obdobím. Např. v zimě je více nezaměstnaných ve stavebnictví.

³ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost*. Praha : Grada Publishing a.s., 2002. ISBN 80-247-9006-8, s. 65

⁴ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost*. Praha : Grada Publishing a.s., 2002. ISBN 80-247-9006-8, s. 70

⁵ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost*. Praha : Grada Publishing a.s., 2002. ISBN 80-247-9006-8, s. 67

Strukturální nezaměstnanost – zobrazuje komplikovanější poruchu, nezaměstnaný nemůže sehnat práci ve svém oboru, jelikož se požadují na trhu práce jiné profese.

Je to nerovnováha mezi skutečnou pracovní silou a poptávkou zaměstnavatelů po určitém druhu práce. Řešením této nezaměstnanosti může být rekvalifikace.⁶

1.2 Skupiny ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností

Za dlouhodobou nezaměstnanost se považuje, pokud nezaměstnaný nemá práci déle než pět měsíců. V těchto případech je návrat zpět do práce velmi těžký. Lidé přerušují kontakty s přáteli, spolupracovníky, ztrácejí se obvyklé a pravidelné denní aktivity. Riziko nezaměstnanosti není u všech skupin stejné, jsou skupiny, které jsou nezaměstnaností ohroženy více. Všeobecně za ohrožené skupiny jsou považovány níže uvedené.

Osoby starší 50 let - tato skupina má většinou vysokou pracovní motivaci, ale i pro tyto lidi je velmi obtížné se znovu vrátit na trh práce. Zaměstnatelé je často kvůli jejich věku diskriminují, myslí si, že člověk s takovým věkem se již těžko přizpůsobuje nové práci a hůře se učí novým věcem. Další umístění do pracovního poměru těchto lidí je závislé i na jejich kvalifikaci a praxi.

Osoby mladé do 20 let bez kvalifikace – osoby, které nemají žádné vzdělání těžko hledají práci, jsou hůře zařaditelní a navíc jejich věk dokazuje, že nemají moc zkušeností s pracovními návyky. Je také otázkou, proč tito lidé nemají ukončené vzdělání. Je zřejmá souvislost se záškoláctvím a problémy s chováním či prospěchem. Tito lidé zaměstnavatele moc nepřesvědčí o tom, že budou v zaměstnání 100 % výkonnými a loajálními pracovníky.

Absolventi škol – někteří z nich by měli a chtěli nastoupit do svého prvního zaměstnání, ale jiní berou evidenci na úřadu práce spíše jako přechodovou záležitost, chtějí překlenout období, které je dělí od nástupu k dalšímu studiu. Většina zaměstnavatelů o absolventy škol nemá zájem, protože jim chybí praxe a pracovní návyky a i když se mnohdy jedná o velmi perspektivní a časově flexibilní jedince, raději zaměstnají člověka s několikaletou praxí.

⁶ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3, s. 21

Osoby se zdravotním postižením – pro zaměstnavatele jsou neperspektivní z důvodu svého zdravotního omezení či potřeby pouze částečného pracovního úvazku. Zaměstnavatel s nimi nemůže jen tak lehce z důvodu jejich zdravotního omezení manipulovat – převádět je na jiné výpomoci a práce, proto je lepší pro něj zaměstnat člověka zdravého, bez omezení. Také se může zaměstnavatel obávat, že člověk, který již při nástupu do pracovního poměru má určité zdravotní problémy, tyto se budou zvětšovat a jeho zaměstnanec stráví více času v pracovní neschopnosti než v práci.

Osoby vracející se z mateřské nebo rodičovské dovolené – jedná se o skupinu převážně žen pečujících o nezletilé děti. Jejich problémem je požadovaná zkrácená, nebo flexibilní pracovní doba z důvodu docházení dítěte do školky nebo školy.

Často se u zaměstnavatelů setkávají s diskriminací z důvodu péče o dítě a obavy zaměstnavatele z budoucích absencí kvůli ošetřování člena rodiny.

Osoby v evidenci déle než 5 měsíců – tyto osoby se nazývají dlouhodobě nezaměstnaní, mnozí rádi využijí výhod při evidenci, např. podpory v nezaměstnanosti, rekvalifikací a různých příspěvků, které jim stát umožní. Jejich nezaměstnanost je dobrovolná a práci si vlastně ani nehledají. Zaměstnavatelé se je obávají zaměstnat z důvodu ztráty pracovních návyků, poklesu pracovní výkonnosti, často jim chybí potřebná kvalifikace a praxe, často mívají sníženou motivaci k práci.⁷

⁷ Vnitřní materiály Úřadu práce ve Zlíně

2 SITUACE ČLOVĚKA PŘI ZTRÁTĚ ZAMĚSTNÁNÍ

Člověk, který ztratí práci, zaujme buď pasivní postoj, je stresován nastávající nejistotou, bojí se další nejisté budoucnosti. Může ale na změnu reagovat pozitivně a nadbytek volného času využít k aktivitám, kterými se při časově náročném zaměstnání nemohl zabývat dříve. Mnozí nezaměstnaní rozšiřují své vědomosti studiem cizích jazyků, rekvalifikacemi nabízenými úřadem práce, nebo dalším vzděláváním na školách.

2.1 Jak člověk reaguje na ztrátu zaměstnání

Reakce jedince na novou skutečnost jsou různé, probíhají zpravidla v několika fázích. Reakce a jejich fáze, na ztrátu zaměstnání, mohou být u každého jinak silné a dlouhé. U nezaměstnaných se objevují obvykle následující fáze: 1. Fáze: **šok** – většinou pocítí jedinec, když se dozví od zaměstnavatele, že pro něj nemá další práci. Nejprve nevěří tomu, že se do této situace dostal právě on, poté následuje vztek. Další pocity nemusí být jen negativní, člověk pocítuje i úlevu a volnost. 2. Fáze: **aktivita** – nezaměstnaný se snaží najít nové místo, je optimistický. Pokud místo nenajde, nebo alespoň příslib zaměstnání, jeho postoj se začne měnit. 3. Fáze: **pesimismus** – závisí na jednotlivci, za jak moc vážné považuje ztrátu zaměstnání. Člověk zjišťuje, že je více ohrožen, než se mu zdálo na začátku. Prožívá stres, ztrácí pocit úlevy, pohody, cítí napětí, depresi. Fáze se často objevuje po 5 měsících nezaměstnanosti. 4. Fáze: **reznice** – nastává, pokud nezaměstnaný nenachází práci po delší dobu. Jedinec se začíná adaptovat na styl života nezaměstnaného, je pasivní a apatický, ztrácí naději, mění se jeho žebříček hodnot. Už není aktivní, myslí si, že další hledání zaměstnání nemá smysl. Snižuje se mu sebevědomí, je bezmocný, méněcenný, mění své postoje a očekávání. Obecně platí, že čím déle trvá nezaměstnanost, tím více se zhorší duševní, ale i fyzické zdraví člověka. Stres vyvolává zažívací potíže, zvýšený krevní tlak, zhoršené imunitní funkce člověka a zvyšuje se riziko infarktů. Někteří lidé hledají únik v alkoholu, drogách, více kouří a stávají se na těchto „utišovačích“ závislými.⁸

⁸ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost*. Praha : Grada Publishing a.s., 2002. ISBN 80-247-9006-8, s. 86

3 EVIDENCE NA ÚŘADU PRÁCE

Jedinec, který zůstane bez práce a který chce a může pracovat, může při hledání dalšího zaměstnání požádat o pomoc úřad práce. Zaevidovat se může jako zájemce o zprostředkování zaměstnání (lze využít už v době, kdy dostane výpověď a běží mu výpovědní lhůta, nebo chce jednoduše jen změnit stávající práci), tato evidence je možná u kteréhokoliv úřadu práce v České republice bez ohledu na trvalé bydliště zájemce. Další možnost evidence na úřadu práce je dle místa trvalého bydliště, jako uchazeč o zaměstnání na základě písemné Žádosti o zprostředkování zaměstnání. Evidence na úřadu práce není povinností, proto pokud se člověk zaeviduje na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání, vyplývají mu z této evidence povinnosti vůči úřadu práce, ale také může využívat práv a výhod uchazeče. Uchazečem o zprostředkování zaměstnání může být člověk se základním vzděláním, ale s ukončenou povinnou desetiletou školní docházkou, absolvent školy, žena po mateřské, rodičovské dovolené, člověk, který pracuje na částečný úvazek, cizinec, který má trvalý pobyt na území České republiky, ostatní osoby, atd.

3.1 Základní práva a povinnosti uchazeče a zájemce o zaměstnání

Práva a povinnosti uchazeče a zájemce o zaměstnání stanoví zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Základní práva uchazeče o zaměstnání jsou právo na zprostředkování vhodného zaměstnání, právo na podporu v nezaměstnanosti, pokud ale splňuje podmínky stanovené zákonem a pokud o ni písemně požádá, právo na rekvalifikaci, pokud o ni projeví zájem, právo na zvýšenou péči, jestliže ji potřebuje.

Základními povinnostmi uchazečů o zaměstnání jsou povinnost spolupracovat s úřadem práce, dostavovat se osobně na úřad práce v termínu stanoveném poradkyní, hlásit změny týkající se evidence na úřadu práce nejpozději do osmi kalendářních dnů.

3.2 Ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání

Evidence uchazeči může být ukončena rozhodnutím - sankčně dle § 30 nebo častěji se jedná o běžné ukončení dle § 29 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů.

Běžné ukončení evidence uchazečů o zaměstnání může být v případě, jestliže si uchazeč najde zaměstnání sám nebo s pomocí úřadu práce, nastoupí výkon trestu odnětí svobody, nastoupí rodičovskou dovolenou, atd.

Sankční ukončení evidence znamená vyřazení uchazeče o zaměstnání rozhodnutím úřadu práce na dobu 3 a 6 měsíců. Po celou dobu se uchazeč nesmí zaevidovat na úřadu práce a musí si (pokud nepracuje) platit povinné zdravotní pojištění. Jedná se o ukončení evidence v případech, že uchazeč nenahlásí změny týkající se evidence na úřadu práce do osmi kalendářních dnů, nedostaví se bezdůvodně na úřad práce v termínu stanoveném poradkyní, vykonává práci „načerno“, odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci nebo do vhodného zaměstnání zprostředkovaného úřadem práce, atd.

3.3 Podpora v nezaměstnanosti

Podpora uchazeči o zaměstnání náleží, pokud splňuje zákonem stanovené podmínky, pokud podá písemnou žádost a doloží skutečnosti rozhodné pro přiznání podpory. Podpora uchazeči náleží, pokud mu na ni vzniká nárok, ode dne podání této písemné žádosti. Uchazeči, který požádá o evidenci na úřadu práce do 3 pracovních dnů od ukončení posledního zaměstnání a podá písemnou žádost nejen o zprostředkování, ale i o podporu v nezaměstnanosti, náleží podpora ode dne následujícího po ukončení zaměstnání.

Výše podpory - obecně se vypočítá z průměrného měsíčního čistého výdělku uchazeče o zaměstnání. Po dobu prvních dvou měsíců uchazeči náleží podpora ve výši 65 %, následující dva měsíce pobírá uchazeč 50 % a ve zbývajících měsících 45 %. Pokud by uchazeč nastoupil na rekvalifikaci, po celou dobu rekvalifikace by měl nárok na podporu v nezaměstnanosti ve výši 60 % z průměrného měsíčního výdělku.

Délka podpůrčí doby - je vázaná na věk uchazeče o zaměstnání. Uchazeč do 50 let věku má nárok na podporu po dobu 5 měsíců, nad 50 do 55 let věku uchazeče náleží podpora po dobu 8 měsíců, nad 55 let věku náleží podpora po dobu 11 měsíců. Výši podpory v nezaměstnanosti a nároku na délku vyplácení podpory popisují § 42, § 43 a § 50 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů.⁹

⁹ *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha 2 : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2009. ISBN 978-80-86878-92-8, s. 35 - 40

4 MOŽNOSTI UCHAZEČE O ZAMĚSTNÁNÍ VEDENÉHO NA ÚŘADU PRÁCE

Uchazeč o zaměstnání, který je na základě podání Žádosti o zprostředkování zaměstnání veden v evidenci úřadu práce, může využít aktivit úřadu práce. V rámci individuálního akčního plánu se nabízí skupinové poradenství, možnost nastoupit na rekvalifikaci, využití různých příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti, nebo projektů Evropské unie. V dalších kapitolách jsou uvedeny některé z možných aktivit nabízených úřadem práce.

4.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace je název pro rozšíření stávající kvalifikace nebo získání nové kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Vychází se ze zdravotního stavu uchazeče a jeho dosavadní získané kvalifikace a schopnosti se rekvalifikovat na nové teoretické a praktické dovednosti. Rekvalifikace může mnoha lidem pomoci tím, že si rozšíří dovednosti, při získání nového zaměstnání, nebo aby neztratili stávající zaměstnání.

Úřad práce může zabezpečit rekvalifikaci v následujících případech. Pokud jste uchazeč o zaměstnání (zájemce o zaměstnání) evidovaný na úřadu práce, **rekvalifikace je nezbytná**, tzn. že máte kvalifikaci, pro kterou nejsou volná místa a dosavadní zprostředkování práce úspěšné, příp. nemůžete vykonávat původní profesi ze zdravotních či jiných vážných důvodů, **rekvalifikace je účelná** v případě, kdy se rozhodnete pro kvalifikaci žádanou na trhu práce (dostatek volných míst) nebo je opodstatněná prognóza vzniku pracovních míst a máte závazný příslib zaměstnavatele o vašem přijetí po rekvalifikaci do pracovního poměru, nebo když se zavázete, že po skončení rekvalifikace zahájíte samostatnou výdělečnou činnost, jejíž výkon je touto rekvalifikací podmíněn, **splňujete vstupní kvalifikační předpoklady** pro daný rekvalifikační kurz, kromě daného stupně vzdělávání to mohou být předpoklady fyzické a psychické způsobilosti (zdravotní stav), trestní bezúhonnost apod.

Zájemce o rekvalifikaci musí nejprve zájem o rekvalifikace projednat se svou poradkyní na úřadu práce, ke které dochází na pravidelné návštěvy, ta jej poté odešle na oddělení speciálního poradenství, kde je mu nabídnuta už konkrétní rekvalifikace. Úřad práce hradí uchazeči o zaměstnání (zájemci o zaměstnání) kurzovné, ale může hradit i další náklady spojené s účastí v rekvalifikačním kurzu (jízdné, ubytování, stravné).

Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživitelem starobního důchodu. O podpoře při rekvalifikaci rozhodne úřad práce, poskytuje se po celou dobu rekvalifikace ve výši 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Podpora při rekvalifikaci není započítána do délky podpůrní doby.

Uchazeč o zaměstnání (zájemce o zaměstnání) může **zanechat rekvalifikace** jen z vážných důvodů (zdravotních, osobních, rodinných), které nastaly v průběhu rekvalifikace. Pokud si v průběhu rekvalifikace nalezne uchazeč zaměstnání, popř. zahájí studium, může: ukončit rekvalifikaci předčasně z ekonomických nebo studijních důvodů a v kurzu nepokračovat nebo ukončit rekvalifikaci předčasně jako uchazeč o zaměstnání, přihlásit se na úřad práce jako zájemce o zaměstnání a kurz řádně dokončit (úřad práce hradí celé kurzovné).

Přehled rekvalifikačních kurzů, které jsou postupně realizovány na Úřadu práce ve Zlíně v roce 2009 je uveden v příloze P I.

4.2 Individuální akční plán

Jedná se o aktivitu úřadu práce, jak pomoci uchazečům o zaměstnání získat zaměstnání. Slouží ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče na trhu práce. Individuální akční plán úřad práce vypracuje ve spolupráci s uchazečem o zaměstnání, pokud je uchazeč veden nepřetržitě v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců, ale může i dříve, pokud o to uchazeč sám požádá. Uchazeč je potom povinen spolupracovat při vypracování tohoto plánu a plnit jeho podmínky. V opačném případě by byl vyřazen úřadem práce sankčně, tzn. že by nesměl zpět do evidence uchazečů o zaměstnání po dobu 6 měsíců. Jedná se o písemnou dohodu, ve které se naplánují dle představ uchazeče aktivity a činnosti uchazeče o zaměstnání, které směřují k jeho umístění na trhu práce. Vychází se z dosaženého vzdělání, zdravotního stavu, možností a schopností uchazeče o zaměstnání.¹⁰

¹⁰ Vnitřní materiály Úřadu práce ve Zlíně

5 ŽENA A TRH PRÁCE

Ženy nejen na trhu práce, ale i v oblasti sociální, ekonomické a kulturní zastávají velmi důležitou roli. Česká republika má vysoké procento žen, které pracují. Přesto je žena stále na trhu práce znevýhodňována.

Postavení ženy ve společnosti přichází už z dávných dob, kdy ženám byla upírána stejná práva, jaká měli muži. Roli vůdce a živitele rodiny zastával vždy muž a žena byl ta, která plnila roli matky, starala se o děti a domácnost.

I v dnešní době, kdy má spousta žen stejné vzdělání a zastane stejnou práci jako muž, dokonce některé dosahují i vyšších výdělků, při rozhodování, zda s dítětem na rodičovské dovolené zůstane muž či žena, téměř vždy je to žena, která se musí vzdát své profesní kariéry a zůstat s dětmi doma. Předpokládá se, že pokud onemocní dítě, nezůstane s ním doma otec, ale matka. S tímto je spojeno, že žena, která chce pracovat, se nemůže naplno věnovat svému zaměstnání, jelikož se musí starat o své děti a domácnost, není tak časově flexibilní jako muž. Ženy nakonec musejí i za nevýhodných podmínek zvládat obojí, práci i starost o děti a rodinu. V následujících kapitolách je uvedeno zabezpečení žen na mateřské dovolené, pracovní podmínky žen, jejich volnočasové aktivity a diskriminace, se kterou se setkávají při návratu na trh práce.

5.1 Mateřská a rodičovská dovolená

Období plánování a čekání na svého potomka je pro ženu jedno z nejkrásnějších. Narození dítěte je důležité nejen pro rodiče, ale i pro celou naši společnost.

Na mateřskou dovolenou mohou nastoupit pouze ženy. Tato dovolená umožňuje ženě nepřetržitě pečovat o své dítě. Poskytovaná peněžitá dávka se začíná vyplácet nejdříve 8 týdnů a nejpozději 6 týdnů před předpokládaným porodem. Česká republika je země, která má výhodu oproti jiným státům v Evropě a ženám dopřává 28 týdnů peněžitě pomoci v mateřství.

*V Česku činí peněžitá pomoc v mateřství 70 % denního vyměřovacího základu a maminky ji pobírají 28 týdnů. Podmínky v Česku tak patří mezi nejlepší.*¹¹

Po mateřské dovolené následuje rodičovská dovolená, této možnosti již může využít i muž. Muži zůstávají s dítětem na rodičovské dovolené jen zřídka, protože jejich příjem je většinou vyšší než příjem ženy, který by na uživení rodiny nestačil. V České republice si rodiče mohou vybrat jednu ze tří možností, jak dlouho chtějí o dítě celodenně pečovat. Od délky, kterou si zvolí, se odvíjí výše měsíčního příspěvku. Rodičovský příspěvek náleží pouze rodiči, který po celý kalendářní měsíc celodenně a řádně pečuje o nejmladší dítě v rodině.

Čerpání rodičovské dovolené a výše rodičovského příspěvku:

O rodičovský příspěvek si musí každá žena (muž) po ukončení mateřské dovolené písemně požádat u úřadu práce na odboru státní sociální podpory.

- **rychlé čerpání rodičovského příspěvku** – pokud žena chce o své dítě pečovat pouze do dvou let věku dítěte a pak se co nejdříve vrátit do svého zaměstnání, bude pobírat po tuto dobu částku 11 400 Kč (je potřeba mít odpovídající předchozí příjem – tj. nárok na peněžitý příspěvek v mateřství alespoň ve výši 380 Kč na den)
- **základní čerpání rodičovské příspěvku** – žena pečuje o dítě do tří let věku dítěte a její měsíční příspěvek činí 7 600 Kč. Tuto délku nejčastěji volí ženy „zaměstnané“ po dobu rodičovské dovolené a po třech letech se vrací zpět ke svému zaměstnavateli
- **pomalé čerpání rodičovské dovolené** – jedná se o péči o dítě do čtyř let věku dítěte a příspěvek činí 7 600 Kč (prvních 21 měsíců) a následně 3 800 Kč (až do 48. měsíce). O takovýto příspěvek žádají obvykle ženy, které o své zaměstnání přijdou, nebo už v době těhotenství zůstanou bez práce.¹²

¹¹ [Http://www.sfinance.cz/zpravy/finance/227322-kde-je-penezita-pomoc-v-materstvi-nejvyssi-a-nejdelsi/](http://www.sfinance.cz/zpravy/finance/227322-kde-je-penezita-pomoc-v-materstvi-nejvyssi-a-nejdelsi/) [citováno dne 20. 10. 2009]

¹² *Zákony III/2009.* Český Těšín : PORADCE s.r.o., 2009. ISSN 1802-8284, s. 192, 194

V rámci Evropské unie vzniká nárok na rodičovskou dovolenou všem rodičům. Každá země má jiné sociální zázemí a nabízí maminkám různé délky čerpání rodičovské dovolené. V následující tabulce je uveden přehled některých zemí a doby čerpání rodičovské dovolené.

Tab. č. 2 **Rozdíly mezi zeměmi Evropské unie v maximální délce rodičovské dovolené**

Země	Max. délka rodičovské dovolené
Belgie, Irsko, Malta a Nizozemí	3 měsíce
Řecko	3,5 měsíce
Česká republika	4 roky
Dánsko	52 týdnů
Estonsko, Francie, Litva, Maďarsko, Polsko, Slovensko a Španělsko	3 roky
Finsko	158 pracovních dní
Itálie	10 měsíců
Kypr, Velká Británie	13 týdnů
Lotyšsko, Slovinsko a Německo	1 rok
Rumunsko	2 roky
Švédsko	480 dní

zdroj¹³

¹³ [Http://www.finance.cz/zpravy/finance/227322-kde-je-penezita-pomoc-v-materstvi-nejvyssi-a-nejdelsi/](http://www.finance.cz/zpravy/finance/227322-kde-je-penezita-pomoc-v-materstvi-nejvyssi-a-nejdelsi/)
[citováno dne 15. 12. 2009]

Z výše uvedeného přehledu je patrné, že maminky České republiky mají nejlepší podmínky pro péči o dítě, mohou si zvolit délku čerpání rodičovské dovolené až do 4 let věku dítěte. Podobných podmínek využívají i ženy Estonska, Francie, Maďarska, Polska, Slovenska a Španělska, stát jim umožňuje 3 roky délky rodičovské dovolené maximálně. Naopak nejhůře jsou na tom ženy Finska, kterým stát umožňuje maximální délku rodičovské dovolené pouze 158 pracovních dnů. Následující kapitola popisuje problém žen, se kterým se potýkají při hledání zaměstnání.

5.2 Diskriminace

Diskriminace pochází z latinského slova *discriminare*, které znamená rozlišovat. Nejčastěji je používáno v negativním směru a představuje znevýhodněné zacházení. Diskriminace je jednání v neprospěch někoho založené na předsudku, zejména co se týče rasy, barvy pleti či pohlaví.¹⁴ Toto slovo označuje jakoukoli situaci, „v rámci které se s určitým člověkem zachází jinak, než s ostatními lidmi z důvodu příslušnosti k určité sociální skupině nebo kategorii.“¹⁵

Diskriminace může být:

- **Diskriminace přímá** je většinou lehce rozpoznatelná. Označuje jednání, kdy se s danou osobou jedná hůře z důvodu, že patří k určitému pohlaví, věku, zdravotnímu postižení, náboženství, rodinnému stavu apod.

(Příklad: ženě se při přijímacím pohovoru přímo řekne, že na danou pozici není vhodná, protože jako žena nemůže mít dostatečné schopnosti na vedoucí pozici jako by měl muž.)

¹⁴ *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v české republice*. Praha : Český helsinský výbor, 2002. ISBN 80-86436-11-X, s. 7

¹⁵ *Žena na trhu práce: Jak na nezaměstnanost a diskriminaci*. Praha : Evropská kontaktní skupina v ČR, 2005. 44 s.

- **Diskriminace nepřímá** je těžko rozpoznatelná a lidé si ji často ani neuvědomují. Jedná se o negativní dopad různých, navenek neutrálních zákonů, předpisů, ustanovení apod.¹⁶

(Příklad: zaměstnanci firmy, kteří od zaměstnavatele nemají nárok na příspěvek k penzijnímu připojištění z důvodu práce na zkrácený úvazek. V tomto případě jsou diskriminováni zaměstnavatelem ženy, protože převážně ony pracují na zkrácené úvazky).

Nejvíce diskriminované a taky nejvíce ohrožené nezaměstnaností na trhu práce jsou ženy. Ženy, když dostudují a hledají práci, nejdříve zaměstnavatelům nevyhovují z důvodu chybějící praxe. Žena mezi 25 - 30 rokem, která už praxi má, je pro zaměstnavatele nevyhovující, z obavy, že mu jeho zaměstnankyně odejde na mateřskou dovolenou. Pak konečně přichází doba, kdy je žena už po rodičovské dovolené a těší se do práce, ale opět nastává problém s nalezením pracovního místa, jelikož po tří leté době, kdy pobývala na rodičovské dovolené, ztratila dlouhodobě kontakt se svou profesí. Zaměstnavatel většinou nemá zájem o ženu s malým dítětem, aby jí nemusel poskytovat úlevy, na které má žena nárok až do 15 let věku dítěte. Ženy však dnes mají docela jiný postoj k práci než dříve. V dnešní době, kdy žádné místo není jisté, si práce umí vážit, vědí, že najít práci je s malým dítětem těžké. Mnohé z nich si dopředu zajistí hlídání dětí pro případnou práci přesčas, či nemoc dítěte, ale i tak je jejich hledání zaměstnání mnohdy neúspěšné. Poté nastává období, kdy je žena „volná“, děti odrostly a může být pro zaměstnavatele žádoucím zaměstnancem, bohužel opět nastává problém, žena dosahuje 40 - ti let a většinou je pro zaměstnavatele znovu nevyhovující z hlediska vyššího věku.

Ženy jsou znevýhodňovány také při přijímacích řízeních, a v ohodnocení za svou práci. Většina žen dostane za svou práci asi o čtvrtinu méně peněz, než muž a nemusí záležet ani na oboru, ve kterém pracují, ani na tom, jaké je jejich dosažené vzdělání. Pokud žijeme v demokratické společnosti, měla by v ní fungovat zásada občanské rovnosti a rovnosti mezi muži a ženami.

¹⁶ *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR : Příručka pro zaměstnance veřejné správy*. Praha : Multikulturní centrum Praha, o. s., 2006. ISBN 80-239-7825-X, s. 8, 9

Všichni by měli mít právo na dosažení životního naplnění a uplatnění. Nejen muži mají velký tvořivý potenciál, vůdčí schopnosti a znalosti, které by byly velkým přínosem pro společnost.¹⁷

5.3 Pracovní podmínky žen

Ženy, i když jsou na pracovním trhu značně znevýhodňovány, mají oporu v Listině základních práv a svobod. Tato uvádí, že žena má právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky, a to především v době těhotenství. Dále je také pod ochranou státu rodičovství a rodina.

Osobnost ženy po stránce fyzické jí nedovolí vykonávat stejné práce jako muži. Seznam těchto prací uvádí vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb. Tato vyhláška upravuje práce pouze pro ženy těhotné, kojící a ženy do devátého měsíce po porodu. Oproti tomu zákoník práce přímo uvádí, které práce nesmí zaměstnavatel vyžadovat po ženách. Jedná se práce fyzicky náročné, které by mohly narušit jejich zdraví a zdraví jejich dětí, potom také práce, které by vedly ke zvýšenému nebezpečí úrazu. Ženy, které jsou těhotné, kojící či do devátého měsíce po porodu nesmějí být zaměstnávány pracemi, které by neodpovídaly jejich fyzickému stavu a které by jejich stav mohly ohrozit.¹⁸

Zákoník práce dále uvádí povinnosti zaměstnavatele v souvislosti se zaměstnáváním žen, které jsou těhotné, po porodu, kojí a které pečují o dítě do 15 let.

¹⁷ *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v české republice*. Praha : Český helsinský výbor, 2002. ISBN 80-86436-11-X, s.7, 26

¹⁸ Srov. *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR : Příručka pro zaměstnance veřejné správy*. Praha : Multikulturní centrum Praha, o.s., 2006. ISBN 80-239-7825-X, s. 77

Je třeba konečně zbořit bariéry : Matky nechtějí zaměstnavatele zneužívat. *Věci veřejné : Časopis bez přetvářky*. duben 2009, s. 8.

Převedení na jinou práci

Pokud žena, která je těhotná, kojící, nebo do devátého měsíce po porodu, vykonává práci, kterou jí její stav nedovoluje, je zaměstnavatel povinen ji převést na práci jinou. Pokud má zaměstnavatel možnost, tak se stejným výdělkem, jaký měla dosud a která by odpovídala jejímu zdravotnímu stavu. Žena, která je těhotná, kojící nebo do devátého měsíce po porodu, vykonává práci v noci a požádá o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen jí vyhovět.

Pracovní cesty

Ženy těhotné, ženy a i muže, kteří pečují o dítě do 8 let a pak taky ženy, které jsou osamělé a pečují o dítě do 15 let, nesmí zaměstnavatel vyslat na pracovní cestu bez jejich souhlasu.

Přestávky ke kojení

Zaměstnavatel, zaměstnávající ženu, která kojí, má povinnost jí poskytnout kromě pracovních přestávek navíc přestávky ke kojení. Tyto přestávky se započítají do pracovní doby a ženě je za ně vyplacena náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Žena, která pečuje o dítě do konce 1 roku a pracuje, má nárok na 2 půlhodinové přestávky a to na každé dítě v tomto věku.

Pracovní doba

V případě, že těhotná žena a žena nebo muž, který pečuje o dítě do 15 let či o osobu převážně nebo úplně bezmocnou a požádá o změnu pracovní doby, je zaměstnavatel povinen, pokud mu nebrání vážné provozní důvody, této žádosti vyhovět. Jedná se úpravu pracovní doby na zkrácenou, práci na ranní směnu, posunutí začátku pracovní doby nebo o úpravu rozvrhu přestávek v práci.

Návrat do pracovního poměru a zákaz ukončení pracovního poměru

Žena po mateřské dovolené, která trvá většinou 28 týdnů, má nárok čerpat rodičovskou dovolenou, ta může trvat až do 3 let věku dítěte.

Zaměstnavatel je po mateřské dovolené povinen zaměstnance přijmout zpět do pracovního poměru a to na původní práci a pracoviště. Pokud by místo bylo zrušeno, musí zaměstnavatel takového zaměstnance umístit na jinou pozici, která však odpovídá jeho pracovní smlouvě.

Po skončení rodičovské dovolené může zaměstnavatel umístit zaměstnance ve stejné profesi, ale už ne na stejné pracoviště, ale práce musí odpovídat pracovní smlouvě. Stejně povinnosti má zaměstnavatel vůči muži, který pečuje o dítě na rodičovské dovolené.

Zaměstnavatel nesmí dát výpověď zaměstnankyni, která je v ochranné době. Do této doby se započítává doba těhotenství, mateřské dovolené a rodičovské dovolené.¹⁹

5.4 Volnočasové aktivity žen






Žena, která zůstane doma s dítětem, je jakoby odřezána od okolního světa. Její svět se točí kolem dítěte, rodiny a domácnosti. Proto je pro tyto ženy velmi důležité zapojit se do různých aktivit, které nabourávají každodenní stereotyp. V dnešní době je nabídka jak strávit volný čas velmi široká, ale záleží na finanční situaci rodiny, zda může žena těchto nabídek využít i přesto, že dávají ženě pocit, že někam patří a má kontakt s okolním světem. Jednou z možností, kde mohou trávit svůj volný čas a nejsou nijak moc finančně nákladná, jsou mateřská centra.

Mateřská centra

Mateřské centrum je sdružení, které obvykle vzniklo na dobrovolnické bázi. Posiluje hodnotu rodiny, úlohy rodičů a mateřské role ženy. Sdružuje nejen ženy na mateřské dovolené a jejich děti, ale tato centra můžou navštívit i rodinní příslušníci. Programy těchto center se zaměřují většinou na výlety, ruční práce, hry, dětská odpoledne dopoledne, zkrátka na všechno, co rozvíjí schopnosti nejen dětí, ale i maminek. Následující tabulka uvádí přehled mateřských center ve Zlínském kraji.

¹⁹ JOUZA, L. *Zákoník práce s komentářem*. Praha : BOVA POLYGON, 2006. 840 s. ISBN 80-7273-137-8.

Tab. č. 3 Seznam mateřských center ve Zlínském kraji

Název	Adresa	Kontakt
Rodinné a mateřské centrum Baby Domino Zlín	Osvoboditelů 3778 a Družstevní 4514 Zlín	Info@idomino.eu 
Občanské sdružení Kopretina	třída Tomáše Bati 3910 Zlín	kopretinka@kopretinka.cz
Rodinné a mateřské centrum Baby Domino	Růžová 436 Uherské Hradiště	info@idomino.eu 
MC Klubičko Kroměříž	Albertova 4062 Kromě- říž	klubickokm@klubickokm.cz 
Domino - rodinné a mateřské centrum	Hlavní 1159 Otrokovice	info@idomino.eu 
Rodinné a mateřské centrum Baby Domino	Školní 420 Chvalčov	info@idomino.eu 

Rodinné a mateřské centrum Baby Domino	17. listopadu č. 720 Morkovice - Slížany	info@idomino.eu	
Dům dětí a mládeže Matýsek	Komenského268, Napajedla	ddmnap@zlinedu.cz	



zdroj²⁰

Výhodou těchto center je, že se dítě dostane do kolektivu, kde se seznamuje se základními sociálními návyky. Pro tyto děti potom není tak těžké začít docházet do mateřských škol, protože jsou zvyklé na větší kolektiv stejně starých dětí a většinu těchto dětí ve třídě z mateřského centra už znají. Některá centra poskytují i bezplatné poradenství v oblasti sociální, psychologické, pedagogicko–výchovné a sociálně právní. Pro maminky, které se ocitnou v nouzi, je to mnohdy jediný pomocník, na kterého se rády obrátí.

²⁰ <http://www.peknyden.cz/katalog/aktivity/materska-centra-kluby/kraj/zlinsky> [citováno dne 9. 11. 2009]

6 LEGISLATIVA

Mnohým z nás se může zdát, že zorientovat se v právních předpisech je pro běžného člověka prakticky nemožné a třeba i zbytečné. Ale právní předpisy nám mohou v životě poskytnout oporu pro naše rozhodnutí a jednání v různých situacích, které nás potkávají. Se situacemi, při kterých je potřeba rozumět zákonům, se setkáváme během těhotenství, při ztrátě zaměstnání, nebo při problémech a potížích se zaměstnavatelem. Proto je pro nás důležité, abychom znali svá práva a povinnosti, i když orientace v právních předpisech není vždy jednoduchá.

6.1 Ústava České republiky

Ústava je základním a nejvyšším zákonem, ostatní právní normy s ní musí být v souladu. Jedná se o nejvyšší právní normu právního řádu, která vytváří pravidla výkonu státní moci a zaručuje základní lidská práva. Byla přijata 16. prosince 1992 a účinnosti nabyla 1. ledna 1993. Ústava stanoví principy, jakými jsou funkce státní moci svěřeny státním úřadům, jejich uplatňování vůči občanům ve společnosti a vztah občanů a státu. V Ústavě nalezneme především charakteristiku státu, postavení občanů, jejich práva, povinnosti a svobody, státoprávní uspořádání, soustavu nejvyšších orgánů moci, jejich vzájemné vztahy a kompetence, státní symboly apod. V první části Ústavy je zejména rozdělení a výkon státní moci ve státě a druhá část je zaměřena na postavení člověka vůči státu (ústavou daná práva a povinnosti). Na dodržování Ústavy dohlíží Ústavní soud.

Ústava je rozdělena do 8 hlav a 113 článků. Pro představu jsou uvedeny některé z článků, které se vztahují k dané problematice.

Čl. 1 – Česká republika je svrchovaný, jednotný a demokratický právní stát založený na úctě k právům a svobodám člověka a občana.

Čl. 2 – Lid je zdrojem veškeré státní moci; vykonává ji prostřednictvím orgánů moci zákonodárné, výkonné a soudní.

Čl. 4 – Základní práva a svobody jsou pod ochranou soudní moci.²¹

²¹ Úplné znění zákona č. 1/1993 Sb., Ústava české republiky ve znění pozdějších předpisů, (novela zákon č. 319/2009 Sb.). Ostrava : Sagit, 1998. ISBN 80-7208-065-2, s. 3

6.2 Listina základních práv a svobod

Listina základních práv a svobod vymezuje základní práva člověka a občana. Byla přijata dne 9. ledna 1991, účinnosti nabyla dne 8. února 1991. V Listině základních práv a svobod jsou popsány obecná ustanovení, lidská práva a základní svobody, politická práva, práva národnostních a etnických menšin, právo na ochranu zdraví, na soudní a jinou právní ochranu.

Listina základních práv a svobod se skládá z 6 hlav a 44 článků. Opět jsou uvedeny některé z článků vztahující se k dané problematice.

Čl. 1 - Lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezczizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.

Čl. 2

(1) Stát je založen na demokratických hodnotách a nesmí se vázat ani na výlučnou ideologii, ani na náboženské vyznání.

(2) Státní moc lze uplatňovat jen v případech a v mezích stanovených zákonem, a to způsobem, který zákon stanoví.

(3) Každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.

Čl. 3

(1) Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

(2) Každý má právo svobodně rozhodovat o své národnosti. Zakazuje se jakékoli ovlivňování tohoto rozhodování a všechny způsoby nátlaku směřující k odnárodňování.

(3) Nikomu nesmí být způsobena újma na právech pro uplatňování jeho základních práv a svobod.

Čl. 4

(1) Povinnosti mohou být ukládány toliko na základě zákona a v jeho mezích a jen při zachování základních práv a svobod.

(2) Meze základních práv a svobod mohou být za podmínek stanovených Listinou základních práv a svobod (dále jen "Listina") upraveny pouze zákonem.

(3) *Zákonná omezení základních práv a svobod musí platit stejně pro všechny případy, které splňují stanovené podmínky.*

(4) *Při používání ustanovení o mezích základních práv a svobod musí být šetřeno jejich podstaty a smyslu. Taková omezení nesmějí být zneužívána k jiným účelům, než pro které byla stanovena.*

Čl. 5 - *Každý je způsobilý mít práva.*

Čl. 6

(1) *Každý má právo na život. Lidský život je hoden ochrany již před narozením.*

(2) *Nikdo nesmí být zbaven života.*

(3) *Trest smrti se nepřipouští.*

(4) *Porušením práv podle tohoto článku není, jestliže byl někdo zbaven života v souvislosti s jednáním, které podle zákona není trestné.*

Čl. 7

(1) *Nedotknutelnost osoby a jejího soukromí je zaručena. Omezena může být jen v případech stanovených zákonem.*

(2) *Nikdo nesmí být mučen ani podroben krutému, nelidskému nebo ponižujícímu zacházení nebo trestu.*

Čl. 8

(1) *Osobní svoboda je zaručena.*

(2) *Nikdo nesmí být stíhán nebo zbaven svobody jinak než z důvodů a způsobem, který stanoví zákon. Nikdo nesmí být zbaven svobody pouze pro neschopnost dostát smluvnímu závazku.*

Čl. 9

(1) *Nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám.*

Čl. 10

(1) *Každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno.*

(2) *Každý má právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života.*

(3) *Každý má právo na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě.*

Čl. 14

(1) *Svoboda pohybu a pobytu je zaručena.*

(2) Každý, kdo se oprávněně zdržuje na území České a Slovenské Federativní Republiky, má právo svobodně je opustit.

(3) Tyto svobody mohou být omezeny zákonem, jestliže je to nevyhnutelné pro bezpečnost státu, udržení veřejného pořádku, ochranu zdraví nebo ochranu práv a svobod druhých a na vymezených územích též z důvodu ochrany přírody.

(4) Každý občan má právo na svobodný vstup na území České a Slovenské Federativní Republiky. Občan nemůže být nucen k opuštění své vlasti.

(5) Cizinec může být vyhoštěn jen v případech stanovených zákonem.

Čl. 15

(1) Svoboda myšlení, svědomí a náboženského vyznání je zaručena. Každý má právo změnit své náboženství nebo víru anebo být bez náboženského vyznání.

Čl. 21

(1) Občané mají právo podílet se na správě veřejných věcí přímo nebo svobodnou volbou svých zástupců.

(2) Volby se musí konat ve lhůtách nepřesahujících pravidelná volební období stanovená zákonem.

(3) Volební právo je všeobecné a rovné a vykonává se tajným hlasováním. Podmínky výkonu volebního práva stanoví zákon.

(4) Občané mají za rovných podmínek přístup k voleným a jiným veřejným funkcím.

Čl. 23 - Občané mají právo postavit se na odpor proti každému, kdo by odstraňoval demokratický řád lidských práv a základních svobod, založený Listinou, jestliže činnost ústavních orgánů a účinné použití zákonných prostředků jsou znemožněny.

Čl. 24 - Příslušnost ke kterékoli národnostní nebo etnické menšině nesmí být nikomu na újmu.

Čl. 25

(1) Občanům tvořícím národní nebo etnické menšiny se zaručuje všestranný rozvoj, zejména právo společně s jinými příslušníky menšiny rozvíjet vlastní kulturu, právo rozšiřovat a přijímat informace v jejich mateřském jazyku a sdružovat se v národnostních sdruženích. Podrobnosti stanoví zákon.

(2) Občanům příslušejícím k národnostním a etnickým menšinám se za podmínek stanovených zákonem zaručuje též

a) právo na vzdělání v jejich jazyku,

b) právo užívat jejich jazyka v úředním styku,

c) právo účasti na řešení věcí týkajících se národnostních a etnických menšin.

Čl. 26

(1) Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.

(2) Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností.

(3) Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.

(4) Zákon může stanovit odchylnou úpravu pro cizince.

Čl. 27

(1) Každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů.

Čl. 28 - *Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.*

Čl. 29

(1) Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.

(2) Mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.

(3) Podrobnosti stanoví zákon.

Čl. 30

(1) Občané mají právo na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří a při nezpůsobilosti k práci, jakož i při ztrátě živitele.

(2) Každý, kdo je v hmotné nouzi, má právo na takovou pomoc, která je nezbytná pro zajištění základních životních podmínek.

(3) Podrobnosti stanoví zákon.

Čl. 31 - *Každý má právo na ochranu zdraví. Občané mají na základě veřejného pojištění právo na bezplatnou zdravotní péči a na zdravotní pomůcky za podmínek, které stanoví zákon.*

Čl. 32

(1) Rodičovství a rodina jsou pod ochranou zákona. Zvláštní ochrana dětí a mladistvých je zaručena.

(2) Ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky.

(3) Děti narozené v manželství i mimo ně mají stejná práva.

(4) Péče o děti a jejich výchova je právem rodičů; děti mají právo na rodičovskou výchovu a péči. Práva rodičů mohou být omezena a nezletilé děti mohou být od rodičů odloučeny proti jejich vůli jen rozhodnutím soudu na základě zákona.

(5) Rodiče, kteří pečují o děti, mají právo na pomoc státu.

(6) Podrobnosti stanoví zákon.

Čl. 33

(1) Každý má právo na vzdělání. Školní docházka je povinná po dobu, kterou stanoví zákon.

(2) Občané mají právo na bezplatné vzdělání v základních a středních školách, podle schopností občana a možností společnosti též na vysokých školách.

(3) Zřizovat jiné školy než státní a vyučovat na nich lze jen za podmínek stanovených zákonem; na takových školách se může vzdělání poskytovat za úplatu.

(4) Zákon stanoví, za jakých podmínek mají občané při studiu právo na pomoc státu.

Čl. 36

(1) Každý se může domáhat stanoveným postupem svého práva u nezávislého a nestranného soudu a ve stanovených případech u jiného orgánu.

(2) Kdo tvrdí, že byl na svých právech zkrácen rozhodnutím orgánu veřejné správy, může se obrátit na soud, aby přezkoumal zákonnost takového rozhodnutí, nestanoví-li zákon jinak.

Z pravomoci soudu však nesmí být vyloučeno přezkoumávání rozhodnutí týkajících se základních práv a svobod podle Listiny.²²

²² Úplné znění zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů. Ostrava : Sagit, 1998. ISBN 80-7208-065-2, s. 13-18

6.3 Občanský zákoník

Občanský zákoník – zákon č. 40/1964 Sb., ve znění pozdějších předpisů, je základním zákonem upravujícím oblast jak soukromého, tak hmotného práva. Patří mezi jeden z nejdůležitějších předpisů právního řádu. Je doplněn občanským soudním řádem. Občanský zákoník je rozdělen do šesti částí – Obecná část, Věcná práva, Odpovědnost za škodu, Dědění, Závazkové právo, Závěrečná, přechodná a zrušovací ustanovení. Zákon nabývá účinnosti 1. ledna 2005, jeho novelizace pak 1. ledna 2007.

Občanský zákoník obsahuje 50 hlav a 880 paragrafů. Uvedeme si některé z nich v souvislosti s danou problematikou.

§ 1

(1) Úprava občanskoprávních vztahů přispívá k naplňování občanských práv a svobod, zejména ochrany osobnosti a nedotknutelnosti vlastnictví.

(2) Občanský zákoník upravuje majetkové vztahy fyzických a právnických osob, majetkové vztahy mezi těmito osobami a státem, jakož i vztahy vyplývající z práva na ochranu osob, pokud tyto občanskoprávní vztahy neupravují jiné zákony.

(3) Právní vztahy vznikající z výsledků duševní tvořivé činnosti upravují zvláštní zákony.

§ 2

(1) Občanskoprávní vztahy vznikají z právních úkonů nebo z jiných skutečností, s nimiž zákon vznik těchto vztahů spojuje.

(2) V občanskoprávních vztazích mají účastníci rovné postavení.

(3) Účastníci občanskoprávních vztahů si mohou vzájemná práva a povinnosti upravit dohodou odchylně od zákona, jestliže to zákon výslovně nezakazuje a jestliže z povahy ustanovení zákona nevyplývá, že se od něj nelze odchýlit.

§ 3

(1) Výkon práv a povinností vyplývajících z občanskoprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiných a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.

(2) Fyzické a právnické osoby, státní orgány a orgány místní samosprávy dbají o to, aby nedocházelo k ohrožování a porušování práv z občanskoprávních vztahů a aby případné rozpory mezi účastníky byly odstraněny především jejich dohodou.

§ 4 - Proti tomu, kdo právo ohrozí nebo poruší, lze se domáhat ochrany u orgánu, který je k tomu povolán. Není-li v zákoně stanoveno něco jiného, je tímto orgánem soud.

§ 5 - Došlo-li ke zřejmému zásahu do pokojného stavu, lze se domáhat ochrany u příslušného orgánu státní správy. Ten může předběžně zásah zakázat, nebo uložit, aby byl obnoven předešlý stav. Tím není dotčeno právo domáhat se ochrany u soudu.

§ 6 - Jestliže hrozí neoprávněný zásah do práva bezprostředně, může ten, kdo je takto ohrožen, přiměřeným způsobem zásah sám odvrátit.

§ 7

(1) Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti vzniká narozením. Tuto způsobilost má i počaté dítě, narodí-li se živé.

(2) Smrtí tato způsobilost zanikne. Jestliže smrt nelze prokázat předepsaným způsobem, soud fyzickou osobu prohlásí za mrtvou, zjistí-li její smrt jinak. Za mrtvou soud prohlásí také nezvěstnou fyzickou osobu, lze-li se zřetelem ke všem okolnostem usoudit, že již nežije.

§ 8

(1) Způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti (způsobilost k právním úkonům) vzniká v plném rozsahu zletilostí.

(2) Zletilosti se nabývá dovršením osmnáctého roku. Před dosažením tohoto věku se zletilosti nabývá jen uzavřením manželství. Takto nabytá zletilost se neztrácí ani zánikem manželství ani prohlášením manželství za neplatné.

§ 9

Nezletilí mají způsobilost jen k takovým právním úkonům, které jsou svou povahou přiměřené rozumové a volní vyspělosti odpovídající jejich věku.

§ 11

Fyzická osoba má právo na ochranu své osobnosti, zejména života a zdraví, občanské cti a lidské důstojnosti, jakož i soukromí, svého jména a projevů osobní povahy.²³

²³ *Občanský zákoník a základní občanskoprávní předpisy k 1. 1. 2007.* Olomouc: ANAG, 2007. ISBN 978-80-7263-394-4, s. 10 - 12

6.4 Zákoník práce

Zákoník práce - zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, je soubor právních norem, upravující vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tzv. pracovněprávní vztahy. Můžeme v něm nalézt podmínky pro vznik, změny a zánik pracovního poměru, povinnosti a práva zaměstnance a zaměstnavatele. Nabízí nám i informace o různých formách práce konaných mimo hlavní pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce). Může nás seznámit s obecnými nároky v rámci pracovního poměru (dovolená, doba odpočinku, odměna za práci přesčas atp.) a také s povinnostmi zaměstnance (především dodržování předpisů bezpečnosti práce) a mnohé další. Jsou zde popsány – Obecná ustanovení, Pracovní poměr, Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, Pracovní doba a doba odpočinku, Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, Odměňování za práci a pracovní pohotovost a srážky z příjmů z pracovněprávního vztahu, atd.

Skládá se ze 14 částí a 395 paragrafů. Dále jsou uvedeny některé z paragrafů, které by pro nás mohly být užitečné.

§ 1 Tento zákon

- a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními,
- b) upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními,
- c) zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství,
- d) upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a).

§ 6

(1) *Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabyvat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.*

§ 10

(1) Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká narozením. Způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká dosažením 18 let věku.

§ 13

(1) Pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona mohou vzniknout jen se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele.

(2) Zaměstnavatel

b) musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců,

c) musí dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty,

d) musí poskytovat zaměstnanci informace v pracovněprávních vztazích a zajišťovat projednání s ním,

e) musí seznamovat zaměstnance s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy,

f) nesmí zaměstnanci za porušení povinností vyplývajících mu z pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá,

g) nesmí požadovat ani sjednat zajištění závazku v pracovněprávním vztahu, s výjimkou konkurenční doložky a srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu,

h) může dočasně přidělit zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě jen podle § 2 odst. 5, s výjimkou případů prohlubování nebo zvyšování kvalifikace u jiné právnické nebo fyzické osoby (§ 230 odst. 5 a § 231 odst. 3).

(3) Zaměstnanec v pracovním poměru má právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou kratší pracovní doby (§ 80) nebo konta pracovní doby (§ 86 a 87), jakož i na rozvržení pracovní doby před zahájením práce, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.

(4) Zaměstnanec v dalším pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u téhož zaměstnavatele nemůže vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. U zaměstnavatele, jímž je stát, se věta první použije jen v případě, že se jedná o výkon práce v téže organizační složce státu.

(5) Zaměstnavatelé jsou povinni pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů v souladu s tímto zákonem, s ostatními právními předpisy a s dobrými mravy.

§ 16

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

(2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.

(3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

§ 33

(1) Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.

§ 35 Zkušební doba

(1) Je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36 odst. 1). Zkušební dobu je možné sjednat rovněž v souvislosti se jmenováním na pracovní místo vedoucího zaměstnance (§ 33 odst. 3). Sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována, není-li dále stanoveno jinak. Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, popřípadě v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance (§ 33 odst. 3). Zkušební dobu není možné sjednat, jestliže pracovní poměr již vznikl.

(2) O dobu překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, se zkušební doba prodlužuje.

(3) Zkušební doba musí být sjednána písemně, jinak je neplatná.

§ 36 Vznik pracovního poměru

(1) Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce, popřípadě dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.

(2) Jestliže zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne neuvědomí zaměstnavatele o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.

§ 38 Povinnosti vyplývající z pracovního poměru

(1) Od vzniku pracovního poměru je

a) zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem,

b) zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.

§ 41 Převedení na jinou práci

(1) Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci,

a) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,

b) nesmí-li podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,

c) koná-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství,

d) jestliže to je nutné podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním,

e) jestliže je toho třeba podle pravomocného rozhodnutí soudu nebo správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku,

f) je-li zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče uznán nezpůsobilým pro noční práci,

g) požádá-li o to těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu, která pracuje v noci.

(2) Zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci,

a) dal-li zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g),

b) bylo-li proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení,

c) pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce, avšak v tomto případě nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce.

(3) Není-li možné dosáhnout účelu převedení podle odstavců 1 a 2 převedením zaměstnance v rámci pracovní smlouvy, může ho zaměstnavatel převést v těchto případech i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil.

(4) Zaměstnavatel může převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, jestliže to je třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu.

(5) Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, může ho zaměstnavatel převést na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, jen v případě, že zaměstnanec s převedením souhlasí.

(6) Při převedení zaměstnance na jinou práci podle odstavců 1 až 3 je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.

(7) Zaměstnavatel je povinen předem projednat se zaměstnancem důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat; dochází-li převedením zaměstnance ke změně pracovní smlouvy, je zaměstnavatel povinen vydat mu písemné potvrzení o důvodu převedení na jinou práci a době jeho trvání, s výjimkou případů uvedených v odstavci 2 písm. c) a v odstavci 4.

§ 42 Pracovní cesta

(1) Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal.

(2) Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance na pracovní cestu k plnění svých úkolů do jiné organizační složky (k jinému zaměstnavateli), může pověřit jiného vedoucího zaměstnance (jiného zaměstnavatele), aby zaměstnanci dával pokyny k práci, popřípadě jeho práci organizoval, řídil a kontroloval; v pověření je třeba vymezit jeho rozsah. S pověřením podle věty první musí být zaměstnanec seznámen. Vedoucí zaměstnanci jiného zaměstnavatele však nemohou činit vůči zaměstnanci jménem vysílajícího zaměstnavatele právní úkony.

§ 43 Přeložení

(1) Přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je možné pouze s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba.

§ 44 - Odpadnou-li důvody, pro které byl zaměstnanec převeden na jinou práci nebo byl přeložen do jiného místa, než bylo sjednáno, nebo uplynula-li doba, na kterou byla tato změna sjednána, zaměstnavatel zařadí zaměstnance podle pracovní smlouvy, nedohodne-li se s ním na změně pracovní smlouvy.

§ 45 - Požádá-li zaměstnanec o převedení na jinou práci nebo pracoviště, popřípadě o přeložení do jiného místa, protože podle doporučení lékaře zařízení závodní preventivní péče není vhodné, aby dále konal dosavadní práci nebo pracoval na dosavadním pracovišti, zaměstnavatel mu to umožní, jakmile to dovolí jeho provozní možnosti. Přitom musí dbát, aby práce i pracoviště, na které zaměstnance převádí, byly pro něho vhodné.

§ 48

(1) Pracovní poměr může být rozvázán jen

- a) dohodou,*
- b) výpovědí,*
- c) okamžitým zrušením,*
- d) zrušením ve zkušební době.*

(2) Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.

(3) Pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, končí

- a) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,*
- b) dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky,*
- c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání.*

§ 49

(1) Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem.

§ 53

(1) Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je

- a) v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,*
- b) při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení,*
- c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,*
- d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,*
- e) v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče dočasně nezpůsobilým pro noční práci.*

§ 82 - Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny nesmí délka směny přesáhnout 9 hodin.

§ 101

(1) Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce

§ 103

(1) Zaměstnavatel je povinen

a) nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti,

jestliže při práci přichází v úvahu expozice rizikovým faktorům poškozujícím plod v těle matky, informovat o tom zaměstnankyně. Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí, a zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu je dále povinen seznámit s riziky a jejich možnými účinky na těhotenství, kojení nebo na jejich zdraví a učinit potřebná opatření, včetně opatření, která se týkají snížení rizika psychické a fyzické únavy a jiných druhů psychické a fyzické zátěže spojené s vykonávanou prací, a to po celou dobu, kdy je to nutné k ochraně jejich bezpečnosti nebo zdraví dítěte,

§ 106 Práva a povinnosti zaměstnance

(1) Zaměstnanec má právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o rizicích jeho práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením; informace musí být pro zaměstnance srozumitelná.

(2) Zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob; takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance.

(3) Zaměstnanec má právo a povinnost podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí, a to zejména uplatňováním stanovených a zaměstnavatelem přijatých opatření a svou účastí na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

(4) Každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. Znalost základních povinností vyplývajících z právních a ostatních předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti

a ochrany zdraví při práci je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance. Zaměstnanec je povinen

a) účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci včetně ověření svých znalostí,

b) podrobit se preventivním prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy,

c) dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele,

d) dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a svévolně je neměnit a nevyřazovat z provozu,

e) nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele a nekouřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci. Zákaz požívání alkoholických nápojů se nevztahuje na zaměstnance, kteří pracují v nepříznivých mikroklimatických podmínkách, pokud požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu, a na zaměstnance, u nichž požívání těchto nápojů je součástí plnění pracovních úkolů nebo je s plněním těchto úkolů obvykle spojeno,

f) oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují nebo by bezprostředně a závažným způsobem mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců při práci, zejména hrozící vznik mimořádné události nebo nedostatky organizačních opatření, závady nebo poruchy technických zařízení a ochranných systémů určených k jejich zamezení,

g) s ohledem na druh jím vykonávané práce se podle svých možností podílet na odstraňování nedostatků zjištěných při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů,

h) bezodkladně oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiného zaměstnance, popřípadě úraz jiné fyzické osoby, jehož byl svědkem, a spolupracovat při objasňování jeho příčin,

i) podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek

§ 109 Mzda, plat a odměna z dohody

(1) Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených tímto zákonem, nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak.

(2) Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.

(5) Odměna z dohody je peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti

§ 111 Minimální mzda

(1) Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3 větě druhé. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.

(2) Výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Základní sazba minimální mzdy činí nejméně 7 955 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu; další sazby minimální mzdy nesmí být nižší než 50 % základní sazby minimální mzdy.

(3) Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek

a) ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou; použití hodinové nebo měsíční minimální mzdy se sjedná, stanoví nebo určí předem, jinak se pro účely doplatku použije minimální hodinová mzda,

b) k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou, nebo

c) k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.

§ 195 Mateřská dovolená

(1) *V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů.*

(2) *Mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem.*

(3) *Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby stanovené v odstavci 1. Vyčerpá-li však zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů z jiného důvodu, poskytne se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, jde-li o zaměstnankyni, která porodila zároveň 2 nebo více dětí.*

(4) *Jestliže se dítě narodilo mrtvé, přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 14 týdnů.*

(5) *Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena (§ 198 odst. 2) před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.*

§ 196 Rodičovská dovolená - *K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.*

§ 238

(2) *Zaměstnankyně nesmějí být zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu.*

(3) *Těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, a zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu, nesmějí být zaměstnávány pracemi, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé.*

§ 239

(1) *Koná-li těhotná zaměstnankyně práci, která je těhotným zaměstnankyním zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, je zaměstnavatel povinen převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná a při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci. Požádá-li těhotná zaměstnankyně pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět.*

(2) *Ustanovení odstavce 1 platí obdobně pro zaměstnankyni-matku do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyni, která kojí.*

(3) *Dosahuje-li zaměstnankyně při práci, na niž byla převedena, bez svého zavinění nižšího výdělku než na dosavadní práci, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek podle zvláštního právního předpisu.*

§ 240

(1) *Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem; přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost.*

(2) *Ustanovení odstavce 1 platí i pro osamělou zaměstnankyni a osamělého zaměstnance, kteří pečují o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let, jakož i pro zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).*

§ 241

(1) *Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti.*

(2) *Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.*

(3) *Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1rok, nesmí zaměstnavatel nařídít práci přesčas.*

§ 242

(1) *Zaměstnankyni, která kojí své dítě, je zaměstnavatel povinen poskytnout kromě přestávek v práci zvláštní přestávky ke kojení.*

(2) *Zaměstnankyni, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší na každé dítě do konce 1 roku jeho věku 2 půlhodinové přestávky a v dalších 3 měsících 1 půlhodinová přestávka za směnu. Pracuje-li po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu týdenní pracovní doby, přísluší jí pouze 1 půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce 1 roku jeho věku.*

(3) *Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.²⁴*

6.5 Zákon o státní sociální podpoře

Zákon o státní sociální podpoře č. 117/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů, řeší dávky poskytované státem. Zákon upravuje podmínky pro nárok a výplatu například rodičovského příspěvku, přídavků na dítě či porodného nebo pohřebného. Nabývá účinnosti dnem 1. října 1995, s výjimkou § 17 až 29 a § 80 bodů 1 až 3, 7, 12 až 15, které nabývají účinnosti dnem 1. ledna 1996.

Skládá se ze 7 částí a 81 paragrafů. Dále jsou vyjmenovány některé paragrafy, které se vztahují k dané problematice.

§ 1 Státní sociální podpora

(1) *Státní sociální podporou se stát podílí na krytí nákladů na výživu a ostatní základní osobní potřeby dětí a rodin a poskytuje ji i při některých dalších sociálních situacích. Státní sociální podpora se ve stanovených případech poskytuje v závislosti na výši příjmu.*

(2) *Náklady na státní sociální podporu hradí stát.*

(3) *Tento zákon se použije na právní vztahy, které nejsou upraveny přímo použitelným předpisem Evropských společenství v oblasti státních sociálních dávek uvedených v § 2.*

²⁴ *Zákony III/2009. Český Těšín: PORADCE, s.r.o. 2009. ISSN 1802-8284, s. 8-79*

§ 2 Druhy dávek

Dávky státní sociální podpory jsou:

a) dávky poskytované v závislosti na výši příjmu

- 1. přídavek na dítě,*
- 2. sociální příplatek,*
- 3. příspěvek na bydlení,*

b) ostatní dávky

- 1. rodičovský příspěvek,*
- 2. dávky péstounské péče,*
- 3. porodné,*
- 4. pohřebné.*

§ 2a

(1) Státní správu podle tohoto zákona vykonávají orgány státní sociální podpory, a to

a) úřady státní sociální podpory, jimiž jsou

- 1. úřady práce,*
- 2. v hlavním městě Praze úřady městských částí určené Statutem hlavního města Prahy,*

b) krajské úřady,

c) Magistrát hlavního Prahy.

(2) Státní správu podle tohoto zákona vykonává též Ministerstvo práce a sociálních věcí.

(3) Výkon působnosti orgánů hlavního města Prahy a krajských úřadů podle tohoto zákona je výkonem přenesené působnosti.

(4) Státní správu podle tohoto zákona vykonávají

a) úřady práce ve správních obvodech stanovených zvláštním právním předpisem s výjimkou území hlavního města Prahy,

b) úřady městských částí hlavního města Prahy určené Statutem hlavního města Prahy ve správních obvodech tvořených územím příslušných městských částí,

c) krajské úřady ve správních obvodech úřadů práce spadajících do správního obvodu krajského úřadu a vykonávajících působnost v rozsahu podle písmene a).

§ 30

(1) Rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, má nárok, není-li dále stanoveno jinak, na rodičovský příspěvek

a) do 2 let věku tohoto dítěte ve zvýšené výměře, jestliže

1. rodiči vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo peněžitou pomoc ve výši nejméně 380 Kč za kalendářní den z důvodu porodu nebo převzetí dítěte zakládajícího nárok na rodičovský příspěvek, a

2. rodič nejpozději do konce druhého kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci,

v němž dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek dosáhlo 22 týdnů života nebo 31 týdnů života, narodily-li se zároveň 2 nebo více dětí, zvolil pobírání rodičovského příspěvku (dále jen "volba nároku") ve zvýšené výměře,

b) do 21 měsíců věku tohoto dítěte v základní výměře, jestliže rodič nesplnil podmínky pro nárok na rodičovský příspěvek ve zvýšené výměře podle písmene a),

c) od kalendářního měsíce, následujícího po kalendářním měsíci, v němž dítě dosáhlo 21 měsíců, do 3 let věku tohoto dítěte v základní výměře, pokud neprovedl volbu nároku podle písmene a), jestliže

1. rodiči vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství, peněžitou pomoc nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem z důvodu porodu nebo převzetí dítěte zakládajícího nárok na rodičovský příspěvek, a

2. rodič nejpozději do konce kalendářního měsíce, v němž dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek dosáhlo 21 měsíců věku, provedl volbu nároku na rodičovský příspěvek v základní výměře,

d) od kalendářního měsíce, následujícího po kalendářním měsíci, v němž dítě dosáhlo 21 měsíců, do 4 let věku tohoto dítěte ve snížené výměře, nesplnil-li rodič podmínky uvedené

v písmenu a) nebo c),

e) jde – li o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené, a to

1. v základní výměře ode dne zjištění, že jde o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené, do 7 let věku tohoto dítěte,

2. v základní výměře ode dne zániku nároku na rodičovský příspěvek poskytnutý ve zvýšené výměře, nejdříve však ode dne zjištění, že jde o dítě dlouhodobě postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené do 7let věku tohoto dítěte,

3. v nižší výměře, jestliže tomuto dítěti nenáleží příspěvek na péči podle zákona o sociálních službách, nejdříve však ode dne zjištění, že jde o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené, a to od 7 do 10 let věku tohoto dítěte, jde – li o nárok na rodičovský příspěvek od 1. ledna 2009 do 31. prosince 2009, a od 7 do 15 let věku tohoto dítěte, jde – li o nárok na rodičovský příspěvek po 31. prosinci 2009 dnem zjištění se pro účely nároku na rodičovský příspěvek rozumí nejdříve den podání žádosti o posouzení, zda jde o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené.

(2) Volbu nároku podle odstavce 1 písm. a) nebo c) je oprávněn provést jen rodič, který uplatnil nárok na rodičovský příspěvek a v době volby nároku má na rodičovský příspěvek nárok. Volbu nároku nelze měnit, a to ani rodičem, který převzal dítě do péče poté, kdy už byla volba nároku provedena. Volba nároku se provádí na základě písemné žádosti oprávněné osoby, která se podává úřadu práce, který o rodičovském příspěvku a volbě nároku rozhoduje.

(3) Vznikne-li nárok na rodičovský příspěvek rodiči pečujícímu o dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek v době do uplynutí termínu, který je určen pro volbu nároku podle odstavce 1 písm. a) bodu 2, náleží až do provedení volby rodičovský příspěvek v základní výměře.

(5) Je-li rodičem muž, považuje se pro účely rodičovského příspěvku podle odstavce 1 písm. a) bodu 1 a odstavce 1 písm. c) bodu 1 podmínka nároku na peněžitou pomoc za splněnou, jestliže na ni nevznikl nárok jen proto, že rodič nesplnil podmínky uvedené v § 12a odst. 1 a 2 zákona č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Na požádání rodiče je povinen ten, kdo provádí jeho nemocenské pojištění (péči), nejpozději do 8 dnů rodiči sdělit, zda mu vznikl ve smyslu věty první ke dni narození dítěte nárok na peněžitou pomoc, a jestliže rodič v žádosti uvede, že žádá o nárok na rodičovský příspěvek podle odstavce 1 písm. a), též denní výši peněžité pomoci stanovenou ke dni narození dítěte.

§ 32 Výše rodičovského příspěvku

(1) Výše rodičovského příspěvku činí

a) 11 400 Kč měsíčně, jde-li o rodičovský příspěvek ve zvýšené výměře,

b) 7 600 Kč měsíčně, jde-li o rodičovský příspěvek v základní výměře,

c) 3 800 Kč měsíčně, jde-li o rodičovský příspěvek ve snížené výměře,

d) 3000 Kč měsíčně, jde-li o rodičovský příspěvek v nižší výměře.

(2) Zanikl-li podle § 30a odst. 4 nárok na rodičovský příspěvek proto, že se nejmladším dítětem v rodině stalo jiné dítě, náleží rodičovský příspěvek v kalendářním měsíci, v němž vznikl nárok, ve výši, která náleží z důvodu péče o dítě, které se stalo nově nejmladším v rodině, není-li v § 30 odst. 4 stanoveno jinak.²⁵

²⁵ *Zákony III/2009. Český Těšín : PORADCE, s.r.o. 2009. ISSN 1802-8284, s. 183 - 194*

II PRAKTICKÁ ČÁST

7 PROJEKTY – AKTIVITY PRO ŽENY VE ZLÍNSKÉM KRAJI

Na pomoc ženám, které přišly o práci, anebo by chtěly svou práci změnit, vznikla řada projektů realizovaných ve Zlínském kraji, projekty jsou dotovány Evropským sociálním fondem. Dále jsou popsány projekty probíhající od roku 2005. Tyto projekty umožňují účastníkům rozšířit znalosti, a tím být úspěšným při hledání nového zaměstnání. Mezi ně patří projekt Slunečnice, Šance pro rodiče a Asistenční centrum pro podporu podnikání žen ve Zlíně.

7.1 Projekt Slunečnice

Tento projekt se realizoval od 1. 12. 2005 do 31. 12. 2007. Byl spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky. Jedná se o nadregionální projekt realizovaný společností MARLIN B&V, s. r. o. Partnery v rámci Zlínského kraje byly všechny čtyři okresní úřady práce - Úřad práce ve Zlíně, Uherském Hradišti, Kroměříži a Vsetíně. Projekt byl určen ženám i mužům a zúčastnilo se ho 350 osob. Během projektu proběhlo 20 rekvalifikačních programů, cílem tohoto projektu bylo vytvořit podmínky pro rovné příležitosti žen a mužů na vzdělávání a možnosti pracovního uplatnění.

Cílovými skupinami byli:

- matky samoživitelky,
- matky s malými dětmi především ve věku od 3 do 15 let,
- dlouhodobě nezaměstnané ženy,
- ženy, které jsou ohrožené nezaměstnaností,
- ženy v předdůchodovém věku,
- muži, kteří jsou v obdobné nebo stejné situaci jako ženy s malými dětmi a matky samoživitelky.

Do projektu byly zařazovány především skupiny, které by se nemohly vůbec anebo jen s velkými obtížemi účastnit jiného projektu. Skupinám, majícím problém při získání zaměstnání, projekt nabízí „pomocnou ruku“ při opětovném zařazení se na trh práce.

Muži, kteří jsou v obdobné nebo stejné situaci jako ženy s malými dětmi a matky samoživitelky, nakonec o tento projekt neprojeví zájem.

Projekt se skládal ze 3 částí, a to **motivační, výukové a praktické**.

Motivační část byla uskutečňována prostřednictvím přednášek, individuální a skupinové práce, realizací individuálního poradenství. Individuální poradenství bylo velkým přínosem pro cílovou skupinu. Často se řešily specifické problémy klientek, jež byly bariérou při vstupu na trh práce. Jednalo se zejména o problematický rozvod, špatnou sociální situaci, domácí násilí, problémy s výchovou dětí, problémy v manželství, apod. Vhodná byla bilanční diagnostika, která klientce pomohla najít dle jejích předpokladů jinou profesi. V rámci nové doporučené profese, určené díky bilanční diagnostice, byla pak směřována i praxe. Motivační část měla za cíl motivovat a podporovat klientky k získání zaměstnání, překonání ostychu při kontaktování zaměstnavatele. Dalším cílem byl rozvoj dovedností klientek, jejich sebe prezentace, komunikační dovednosti a jednání s obchodním partnerem.

Výuková část zahrnovala:

- výuku výpočetní techniky v rozsahu 64 hodin + 20 hodin individuální práce na PC,
- komunikační dovednosti v rozsahu 21 hodin,
- obchodní korespondenci v rozsahu 10 hodin,
- poradenství dle potřeby,
- základy pracovního práva – právní minimum v rozsahu 14 hodin,
- anglický jazyk v rozsahu 45 hodin,
- trh práce EU.

Vzdělávací část trvala 4 měsíce a probíhala 3 – 4 x týdně, převážně v dopoledních hodinách. Výuka byla realizována formou přednášek, individuální a skupinové práce, cvičení, praktických příkladů a průběžných testů. Přednášky byly doplňovány audiovizuálními prezentacemi a diskuzemi.

Praktická část zahrnovala:

- praxi po dobu 3 měsíců u zaměstnavatele, který je vhodný pro dosažené vzdělání a praxi dané osoby,
- využití bilanční diagnostiky,
- konzultaci s odborníky v oblasti práva, sociálního zabezpečení, psychologie,
- možnost složit zkoušku k získání mezinárodního certifikátu ECDL - *je mezinárodně uznávaná, objektivní a standardizovaná metoda pro ověřování počítačové gramotnosti. Zjišťuje pomocí praktických testů, zda je libovolná osoba schopna využívat základní informační a komunikační technologie. Úspěšní absolventi ECDL testů získávají ECDL Certifikát, který má mezinárodní platnost.*²⁶

Praxi klientky vykonávaly po dobu, která jim nejlépe vyhovovala. Mohly provádět praxi u firmy 4, 6 a 8 hodin denně.

Výhody projektu – doprovodná opatření:

- po dobu projektu možnost zajištění bezplatného hlídání dětí,
- během projektu možnost úhrady jízdného,
- v případě potřeby úhrada ubytování,
- možnost zajištění péče o závislého člena rodiny,
- využití služeb agentury – poradenství při řešení složitých osobních situací, poradenský doprovod po celou dobu účasti v projektu.

Absolventky projektu v teoretické části ocenily zejména výuku výpočetní techniky. Ženy, vybrané do projektu, byly většinou středoškolského vzdělání, vracející se po rodičovské dovolené, středního a předdůchodového věku. Klientky dříve neměly možnost se seznámit s prací na počítači a v dnešní době, kdy je práce s počítačem základem pro většinu prací, to byl velký handicap při hledání zaměstnání. Novou zkušenost mohou využít jak při práci, tak v soukromí. V praktické části pak ocenily hlavně 3 měsíční praxi u firmy, jelikož zde mohly využít nových dovedností, které jim dala teoretická část projektu. Také rodina

²⁶ [Http://www.computerhelp.cz/certif/ecdl/](http://www.computerhelp.cz/certif/ecdl/) [citováno dne 25. 2. 2010]

a nejbližší okolí žen, nezaměstnaných již delší dobu, si musela zvyknout na to, že jim nebude neustále po ruce, a že má i jiné povinnosti a zájmy. V doprovodných opatřeních pak ženy vysoce hodnotily proplácení jízdného, jelikož se jednalo o ženy, které jsou delší dobu v evidenci, ženy s malými dětmi anebo ženy samoživitelky a jejich finanční situace je většinou velmi špatná. Dále pak ženy s malými dětmi ocenily možnost zajištění hlídání dětí, které ale nakonec nevyužila žádná z nich. Následuje tabulka, kde je popsán průběh projektu, počet kurzů, počet účastníků projektu a nově vytvořených pracovních míst.

Tab. č. 4 **Porovnání počtu předpokládaných a skutečných kurzů, účastníků a pracovních míst**

Počet kurzů v projektu		Počet účastníků		Počet nově vytvořených pracovních míst	
Plánovaných	Proběhlo	Plánovaných	Zúčastněných	Plánovaných	Vzniklých
20	29	350	481	17	15

zdroj:²⁷

Původně bylo plánováno 20 kurzů a proběhlo 29, plánovaných účastníků bylo 350 a zúčastnilo se 481 klientek. Projektu se zúčastnilo i 52 žen, které nebyly vedeny v evidenci úřadu práce jako uchazečky o zprostředkování zaměstnání, uchazeček o zprostředkování zaměstnání bylo do projektu zařazeno 429. Menší neúspěšnost byla při vzniku nově vytvořených pracovních míst. Nakonec se během projektu uzavřelo celkem 102 pracovních smluv. Projekt Slunečnice se ženám velmi líbil, byl úspěšný a vyvolal u klientek velký ohlas. Odcházely s novou chutí pro hledání nového zaměstnání a pozitivním přístupem k řešení své situace.^{28 29}

²⁷ Vlastní zpracování

²⁸ Vnitřní materiály Úřadu práce ve Zlíně

7.2 Projekt Šance pro rodiče

Regionální individuální projekty jsou na základě výzvy vyhlášené MPSV realizovány úřady práce. Mají jasně stanovený regionální rámec. Tyto projekty jsou zaměřeny na určité skupiny uchazečů o zaměstnání a řešení jejich situace na trhu práce s větším využitím aktivní politiky zaměstnanosti. Na úřadu práce ve Zlíně je schváleno 5 těchto projektů a mezi ně patří i projekt Šance pro rodiče.

Cílovou skupinou projektu jsou uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadu práce, kteří pečují o děti do 15 let a chtějí se vrátit na trh práce.

Cílem projektu je zvolit pro každého účastníka aktivity, které by mu maximálně vyhovovaly a motivovaly ho na aktivní účast v tomto projektu, dále pak proškolit, poskytnout poradenství, nabídnout možnost doplnění či obnovení již získaných znalostí a dovedností, zprostředkovat jim vhodné zaměstnání a pomoci při udržení tohoto zaměstnání.

Povinné aktivity projektu jsou následující:

- Motivační část – seznámení s právy a povinnostmi účastníků projektu, základní pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, informace o projektech Evropského sociálního fondu a dotační politice Evropské unie, seznámení s projektem, sebepoznání, individuální poradenství, pracovní diagnostika. Rozsah 6 - 7 dnů.
- Neprofesní školení – jak si hledat práci, kde ji hledat, psaní životopisu, příprava na pohovor u zaměstnavatele, právní minimum, Job cluby (motivace a aktivizace účastníků), školení o portálu MPSV a exkurze u zaměstnavatelů. Rozsah 10 - 12 dnů.

Výběrová část – modulová:

Účastník musí být zařazen alespoň do jedné z těchto aktivit a maximálně může využít jen 2 rekvalifikace.

- Bilanční diagnostika – pomocí psychodiagnostických metod se zhodnotí vlastnosti osobnosti, schopnosti, dovednosti, profesní kariéra a zájmová struktura účastníků. Návrhy pracovního zařazení na trhu práce a řešení jeho situace s návrhy dalších postupů.

²⁹ [Http://www.marlin.eu/slunecnice/](http://www.marlin.eu/slunecnice/) [citováno dne 25. 2. 2010]

- Odborná jazyková výuka – výuka angličtiny nebo němčiny není určena pro začátečníky daného jazyka. Jedná se o výuku jazyka v oblasti obchodní, technické a obchodní korespondence.
- Specifické rekvalifikace – při rekvalifikacích má každý účastník nárok na vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Nabízí se rekvalifikace jako administrativní pracovníce, základy podnikání, obsluha výpočetní techniky, sociální služby a další.
- Praxe u zaměstnavatele – tato praxe může být i u více zaměstnavatelů, je neplacená, trvá maximálně 2 měsíce, po dobu 4 hodin denně.
- Zaměstnání – od ukončení aktivit je nejpozději do 6 týdnů. Zaměstnavatelé mohou využít dotací aktivní politiky zaměstnanosti. Pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti musí být na dobu neurčitou nebo určitou, delší jak 3 měsíce. V případě odmítnutí zaměstnání by následovalo sankční vyřazení z evidence úřadu práce.

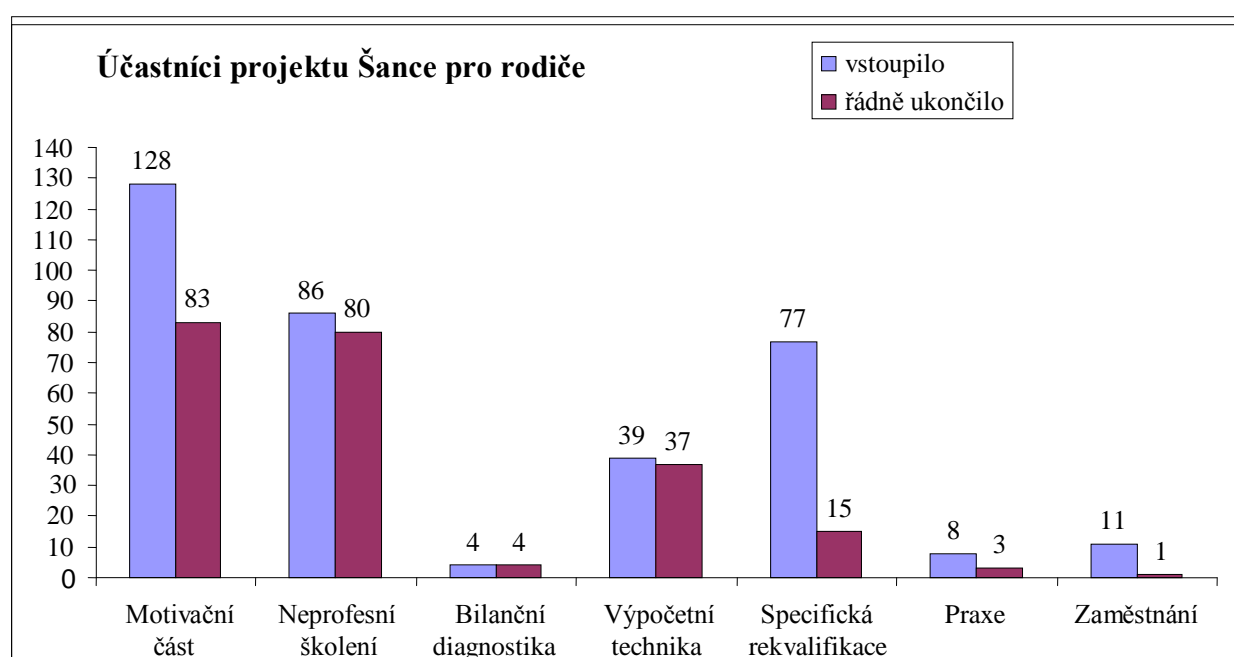
Projekt má své **výhody**, neboť umožňuje klientům, ale i budoucím zaměstnavatelům využít různých příspěvků, mezi které patří:

- příspěvek na péči o dítě a další závislé osoby,
- příspěvek na dopravu – jen účastníkům, kteří bydlí mimo obec, kde jsou uskutečňovány aktivity,
- příspěvek na ubytování – pokud je špatná dopravní dostupnost,
- příspěvek na stravné - jen účastníkům, kteří by čerpali příspěvek na ubytování,
- dotace zaměstnavateli – mzdový příspěvek, náhrada za rodičovský příspěvek v případě, že by zanikl nárok na jeho vyplácení z důvodu účasti v projektu,
- příspěvek na úhradu zdravotní prohlídky a očkování – tento příspěvek je pouze možný u specifických rekvalifikací,
- úhrada nákladů za služby tlumočnicka do znakové řeči.

Projekt stále probíhá, do projektu bylo zatím zařazeno celkem 128 klientů. **Povinných aktivit** projektu se zúčastnilo – motivační části 128 klientů, z nich 83 ji ukončilo řádně, 41 klientů v této části zatím pokračuje, 3 ukončili z důvodu nemoci a 1 klient ukončil předčasně z důvodu nástupu do zaměstnání. Do neprofesního školení bylo zařazeno 86 klientů a 80 tuto část ukončilo, 2 nastoupili do zaměstnání a u 4 šlo o předčasné ukončení z důvodu nemoci. Mezi **výběrovou část** projektu patří bilanční diagnostika, výpočetní technika, specifická rekvalifikace, praxe u zaměstnavatele. Bilanční diagnostiku si vybrali a ukončili 4 účastníci projektu. Do kurzu výpočetní techniky nastoupilo 39

klientů a 37 ji řádně ukončilo, 1 uchazeč našel zaměstnání a další kurz ukončil neúspěšně. Specifických rekvalifikací se zúčastnilo 77 klientů, ukončeno řádně bylo 15 z nich, 3 předčasně z důvodu nástupu do zaměstnání a 59 rekvalifikací stále pokračuje. Praxi u zaměstnavatele nastoupilo 8 účastníků projektu, 3 řádně ukončili a u 5 praxe trvá. Během projektu uzavřelo pracovní poměr 10 klientů a jeden účastník projektu zahájil podnikání. Pro přehled je vývoj projektu znázorněn v následujícím grafu.

Graf 1 Projekt Šance pro rodiče



zdroj³⁰

Cílem projektu je vstoupení minimálně 270 osob do projektu, minimálně 900 účastníků kurzů vstoupí do aktivit (motivační část, profesní školení, Bilanční diagnostika, specifické rekvalifikace, jazyková výuka) a minimálně 800 účastníků tyto aktivity řádně ukončí, 75 osob během projektu získá zaměstnání a minimálně 90 % osob si toto zaměstnání udrží déle jak 3 měsíce.³¹

³⁰ http://portal.mpsv.cz/sz/local/zl_info/esf/regionalni_projekty/ [citováno dne 1. 3. 2010]

³¹ http://portal.mpsv.cz/sz/local/zl_info/ [citováno dne 27. 2. 2010]

7.3 Asistenční centrum pro podporu podnikání žen ve Zlíně

Projekt byl zahájen 1. 9. 2009 a bude trvat do 31. 8. 2011. Realizován je v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost za pomoci finanční podpory z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky. Asistenční centrum ve Zlíně není otevřeno poprvé, služeb tohoto centra mohly využívat ženy již v letech 2005 – 2008, tehdy bylo určeno hlavně začínajícím podnikatelkám. Nyní má asistenční centrum 3 cílové skupiny.

Je určen:

- ženám, které začínají s podnikáním a potřebují pomoc s dokumentací nebo s jejich podnikatelským plánem,
- ženám, které své podnikání již zahájily a chtěly by sladit rodinný a pracovní život,
- ženám, jejichž náplní je celodenní péče o děti.

Centrum nabízí různé semináře, workshopy a individuální poradenství. Návštěva centra a využití jeho služeb je bezplatné a můžou ho využít i ženy, které nežijí v tomto kraji.

Cílem projektu je především pomoci začínajícím podnikatelkám, ať už při přípravě jejich podnikatelského záměru nebo v začátcích podnikání. Dalším cílem je odstranit bariéry, které brání ženám vstoupit na trh práce a sladování profesního a rodinného života.

Výhody projektu:

- pokud ženy, které se účastní semináře či workshopu a nemají kde své dítě umístit, můžou své dítě umístit do komerčního zařízení, které tyto služby nabízí a poplatek jim poté bude proplacen z projektu
- proplácení jízdného.³²

Projekt byl zahájen v září 2009, běží tedy pouze 5 měsíců, přehled dosavadních zájemkyň je uveden v následující tabulce. Uvedené hodnoty jsou aktuální k 28. 2. 2010 na základě vyplněných dotazníků Asistenčního centra pro podporu podnikání žen ve Zlíně. Projekt podpořil dosud 90 žen, ale dotazník vyplnilo pouze 78 žen.

³² <http://mapmzk.webnode.cz/asistencni-centra/> [citováno dne 27. 2. 2010]

Tab. č. 5 Podpořené ženy Asistenčního centra pro podporu podnikání žen ve Zlíně

	VĚK	15-25	26- 35	36 - 45	46- 55	Neu-vedeno
	VZDĚLÁNÍ	Vysokoškolské	2	12	2	7
Středoškolské		6	12	8	14	2
Výuční list		-	1	3	1	-
Základní		-	-	1	-	-
Neuvedeno		-	1	-	-	1
ZAMĚSTNÁNÍ	Podnikající	1	4	7	9	1
	Zaměstnankyně	3	4	3	8	1
	RD + MD	-	9	3	-	1
	Úřad práce	-	6	4	3	-
	Studující	5	1	-	-	-
	Neuvedeno	-	2	-	3	-

zdroj³³³³ Vlastní zpracování

ZÁVĚR

Pojem nezaměstnanost je v současné době, která je charakterizována ekonomickou krizí, jedním z nejdiskutovanějších problémů. K 28. 2. 2010 byla míra nezaměstnanosti v České republice 9,9 %, ve Zlínském kraji dokonce 11,7 % a v nabídce úřadů práce Zlínského kraje bylo hlášeno 1364 volných pracovních míst.³⁴ V porovnání se stavem k 31. 8. 2009 se míra nezaměstnanosti zvýšila o 1,7 % a naopak počet volných pracovních míst klesl o 234.

Z důvodu nepříznivé situace na trhu práce se lidé, kteří se ocitnou v evidenci úřadu práce, musí sami aktivně zapojit do hledání nového uplatnění. I když jsou nezaměstnaností ohroženy všechny skupiny, ať už absolventi škol, osoby se zdravotním postižením, osoby vyššího věku nebo dlouhodobě nezaměstnaní, přesto v těchto skupinách mají vždy větší zastoupení ženy. V jakékoliv fázi svého profesního života jsou stále znevýhodňovány. Po ukončení studia jim chybí praxe, v době, kdy už praxi získaly, jsou pro zaměstnavatele nevyhovující z důvodu možnosti odchodu na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Po návratu z rodičovské dovolené nastává problém s uplatněním na trhu práce, jelikož po tříleté době žena většinou ztratí kontakt se svou profesí. Dalším problémem je nezáměr zaměstnavatele o ženu s malým dítětem, jíž by musel poskytovat úlevy, na které má žena až do 15 let věku dítěte nárok. Následuje období, kdy je žena „volná“, děti odrostly a může být pro zaměstnavatele žádoucí, bohužel opět nastává problém související s vyšším věkem ženy.

Ženám, které se nacházejí v těchto obtížných situacích, může být nápomocný jak úřad práce, tak Evropský sociální fond. V praktické části mé bakalářské práce jsou popsány tři projekty určené převážně ženám, které byly realizovány ve Zlínském kraji v různých programovacích obdobích.

³⁴ [Http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes). [citováno dne 2. 4. 2010]

Společným cílem projektů je především zvýšení sebevědomí účastníků, jejich motivace při hledání zaměstnání, individuální poradenství a brzký návrat na trh práce. Každý projekt má jinou nabídku aktivit, ze kterých si může dotyčný vybrat, dle své individuální potřeby. Jde například o bilanční diagnostiku, výuku výpočetní techniky, různé typy rekvalifikací nebo praxi u zaměstnavatele. Dle mého zjištění je o projekty ze strany žen velký zájem, využívají veškerých možných a dostupných aktivit, které se jim nabízí.

Z mého pohledu má žena v dnešní době různé možnosti, které jí umožňují zlepšit svou stávající situaci. Vždy bude záležet na jejím přístupu, zda těchto možností využije. Myslím si, že aktivity a projekty, určené ženám, mají svůj smysl, avšak neřeší vše. Bylo by vhodné podporovat zaměstnávání žen formou větších dotací na již vytvořená pracovní místa, na tvorbu nových pracovních míst, usnadnit zaměstnavatelům hrazení rekvalifikací potřebných pro další uplatnění v zaměstnání. Zaměstnavatelé by naopak mohli vycházet vstříc ženám s malými dětmi, například zkrácenou nebo flexibilní pracovní dobou, vytvářením firemních školek, případně zajištěním hlídání dětí převážně v odpoledních hodinách.

Dle mého názoru by mělo být prioritou jak státu, tak i zaměstnavatelů, naplňovat zásadu rovnosti mezi muži a ženami, a to i navzdory vžitým předsudkům a stereotypům z minulosti. Tím by nedocházelo k diskriminaci žen a následně jejich znevýhodňování na trhu práce.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY, ELEKTRONICKÝCH ZDROJŮ A PRAMENŮ

1. Použitá literatura a prameny

BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha : Grada Publishing a.s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

JOUZA, L. *Zákoník práce s komentářem*. Praha : BOVA POLYGON, 2006. 840 s. ISBN 80-7273-137-8.

BURDOVÁ, E., SCHMIED, Z. *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. Praha : ASPI, a.s., 2008. 160 s. ISBN 978-80-7357-371-3.

ČERNÝ, J. a kol. *Sociální diskriminace pod lupou: metodika identifikace diskriminačního jednání a doprovodných negativních jevů v bydlení a zaměstnávání*. Praha : Otevřená společnost, 2006. 84 s. ISBN 80-903331-7-6.

Úplné znění zákona č. 1/1993 Sb., Ústava české republiky ve znění pozdějších předpisů, (novela zákon č. 319/2009 Sb.). Ostrava : Sagit, 1998. ISBN 80-7208-065-2.

Úplné znění zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů. Ostrava : Sagit, 1998. ISBN 80-7208-065-2.

Občanský zákoník a základní občanskoprávní předpisy k 1. 1. 2007. Olomouc : ANAG, 2007. 359 s. ISBN 978-80-7263-394-4.

Právní předpisy o zaměstnanosti. Praha 2 : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2009. 156 s. ISBN 978-80-86878-92-8.

Zákony III/2009. Český Těšín : PORADCE, s.r.o., 2009. 528 s. ISSN 1802-8284.

Ženy na trhu práce. Praha : W&W Net Women and Work Network, Evropská kontaktní skupina v ČR, květen 2005.

Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v české republice. Praha : Český helsinský výbor, 2002. 95 s. ISBN 80-86436-11-X.

Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR : Příručka pro zaměstnance veřejné správy. Praha : Multikulturní centrum Praha, o.s., 2006. 77 s. ISBN 80-239-7825-X.

KAPITÁNOVÁ, V. Platy žen? Až o tisíce nižší. *Mladá fronta Dnes*. 25. 3. 2006, roč. 17, č. 72, s. 3.

Je třeba konečně zbořit bariéry: Matky nechtějí zaměstnavatele zneužívat. *Věci veřejné : Časopis bez přetvářky*. duben 2009, s. 8.

2. Seznam internetových zdrojů

[Http:// portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes). [citováno dne 12. 10. 2010].

[Http://www.peknyden.cz/katalog/aktivita/matrska-centra-kluby/kraj/zlinsky](http://www.peknyden.cz/katalog/aktivita/matrska-centra-kluby/kraj/zlinsky). [citováno dne 9. 11. 2009].

[Http://www.finance.cz/zpravy/finance/227322-kde-je-penezita-pomoc-v-materstvi-nejvyssi-a-nejdelsi/](http://www.finance.cz/zpravy/finance/227322-kde-je-penezita-pomoc-v-materstvi-nejvyssi-a-nejdelsi/) [citováno dne 15. 12. 2009].

[Http://www.marlin.eu/slunecnice/](http://www.marlin.eu/slunecnice/) [citováno dne 25. 2. 2010].

[Http://www.computerhelp.cz/certif/ecdl/](http://www.computerhelp.cz/certif/ecdl/) [citováno dne 25. 2. 2010].

[Http://portal.mpsv.cz/sz/local/zl_info/esf/regionalni_projekty/](http://portal.mpsv.cz/sz/local/zl_info/esf/regionalni_projekty/) [citováno dne 1. 3. 2010].

[Http://portal.mpsv.cz/sz/local/zl_info/](http://portal.mpsv.cz/sz/local/zl_info/) [citováno dne 27. 2. 2010].

[Http://mapmzk.webnode.cz/asistencni-centra/](http://mapmzk.webnode.cz/asistencni-centra/) [citováno dne 27. 2. 2010].

[Http://portal.mpsv.cz/sz/stat/](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/) [citováno dne 15. 11. 2009].

3. Ostatní zdroje

Interní materiály Úřadu práce ve Zlíně

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

MPSV ČR Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

Sb. Sbírka

č. Číslo

ECDL European Computer Driving Licence

tzv. Tak zvané

atd. A tak dále

atp. A tak podobně

např. Například

RD Rodičovská dovolená

MD Mateřská dovolená

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

TABULKY

Tab. č.1 Přehled rekvalifikačních kurzů realizovaných ÚP ve Zlíně v roce 2009

Tab. č. 2 Rozdíly mezi zeměmi Evropské unie v maximální délce rodičovské dovolené

Tab. č. 3 Seznam mateřských center ve Zlínském kraji

**Tab. č. 4 Porovnání počtu předpokládaných a skutečných kurzů, účastníků
a pracovních míst**

Tab. č. 5 Podpořené ženy asistenčního centra pro podporu podnikání žen ve Zlíně

GRAFY

Graf 1 Projekt Šance pro rodiče

SEZNAM PŘÍLOH

PI Přehled rekvalifikačních kurzů realizovaných ÚP ve Zlíně v roce 2009

**PŘÍLOHA PI: PŘEHLED REKVALIFIKAČNÍCH KURZŮ REALIZOVANÝCH
ÚP VE ZLÍNĚ V ROCE 2009**

Tab. č.1 Přehled rekvalifikačních kurzů realizovaných ÚP ve Zlíně v roce 2009

č	Název kurzu	Vzdělávací instituce
1	Získání odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel skupiny C+E	Petr Vrla Klabalská I č.p. 3324 760 01 Zlín IČ: 13655744
2	Získání odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel skupiny C	Petr Vrla Klabalská I č.p. 3324 760 01 Zlín IČ: 13655744
3	Masér – nelékařská zdravotnická povolání	Milada Lakomá B. Němcové č.p. 379 760 01 Zlín IČ: 40422798
4	ZK 135 1.1 ZK 141 8 ZK 111 1.1 ČSN EN 287-1 135 P BW 1.1 S t >3,0 PF ss nb	Jiří Vendolský Lazy III č.p. 3838 760 01 Zlín IČ: 18171443
5	ZK 135 1.1 ZK 111 1.1 ČSN EN 287-1 135 P BW 1.1 S t10 PF ss nb	Milan Šubín Husova č.p. 793 763 02 Zlín IČ: 18129137

6	Obsluha ruční motorové řetězové pily	Milan Březovják Jiráskova č.p. 692 687 71 Bojkovice IČ: 48490342
7	Základy podnikání	JVM – RPIC, spol. s.r.o. Štefánikova č.p. 167 760 01 Zlín IČ: 46961429
8	Elektrické instalace	Střední škola obchodně technická Nám.T.G.Masaryka č.p. 1279 760 01 Zlín IČ: 26215829
9	Obsluha strojů drobné lesní techniky a práce ve výšce	Milan Březovják Jiráskova č.p. 692 687 71 Bojkovice IČ: 48490342
10	Obsluha lesního kolového traktoru	Milan Březovják Jiráskova č.p. 692 687 71 Bojkovice IČ: 48490342
11	Obsluha CNC strojů	Střední škola obchodně technická Nám.T.G.Masaryka č.p. 1279 760 01 Zlín IČ: 26215829
12	Účetnictví a daňová evidence (s využitím výpočetní techniky)	MARLIN, s.r.o. Studentské nám. č.p. 1531 686 01 Uherské Hradiště IČ: 60733306

13	Pracovník v sociálních službách se zaměřením na přímou obslužnou péči	CC Systems, a.s. Národní třída č.p. 101 695 01 Hodonín IČ: 25589881
14	ZK 135 1.1	ZEKA plus, s.r.o. Jasmínová č.p. 0876 763 21 Slavičín IČ: 26226120
15	Kurz k získání řidičského průkazu skupiny C+E	Ing. David Chmela Tř. Spojenců č.p. 1245 765 02 Otrokovice IČ: 48479918
16	Truhlářské práce	Roman Trčala Hasičská č.p. 165 763 02 Zlín IČ: 10567640
17	Čtení a kreslení technické dokumentace (se zaměřením na AutoCAD)	NICOM, a.s. Strážnická č.p. 965/10 627 00 Brno IČ: 26226375
18	Mzdové účetnictví	MARLIN, s.r.o. Studentské nám. č.p. 1531 686 01 Uherské Hradiště IČ: 60733306
19	Pracovník obsluhy – pomocný číšník	SPV gastronomie, obchodu a služeb, s.r.o. Za Humny č.p. 482 686 01 Uherské Hradiště IČ: 25517180

20	Daňový specialista	<p> DTO CZ, s.r.o. Mariánské náměstí č.p. 480 709 28 Ostrava IČ: 47666439 </p>
21	Manikúra včetně nehtové modeláže	<p> Milada Lakomá B. Němcové č.p. 379 760 01 Zlín IČ: 40422798 </p>
22	Krupiér	<p> LUDUS & GAME s.r.o. Moravské náměstí č.p. 753 602 00 Brno IČ: 25545159 </p>
23	Rekvalifikační kurz sportovní a rekondiční masáže	<p> Ing. René Jauris – AGENTURA SPORT Českoslov. armády č.p. 828 160 00 Praha 6 IČ: 70330841 </p>
24	Obsluha osobního počítače (se zaměřením na grafické práce)	<p> MARLIN, s.r.o. Studentské nám. č.p. 1531 686 01 Uherské Hradiště IČ: 60733306 </p>
25	Opravy silničních vozidel	<p> Josef Daníček – SILEX Olomouc Družstevní č.p. 43 779 00 Olomouc IČ: 63315891 </p>
26	Kurz na rozšíření řidičského oprávnění ze skupiny B na skupinu C	<p> František Beňo Sychrov č.p. 893 766 01 Valašské Klobouky IČ: 49158015 </p>

27	Kurz k získání řidičského oprávnění skupiny C	Tomáš Horníček - Horníčková auto-škola MORAVA Lužickosrbská č.p. 13 787 01 Šumperk IČ: 15509508
28	Získání odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel skupiny D	Petr Vrla Klabalská I č.p. 3324 760 01 Zlín IČ: 13655744
29	Holičské a kadeřnické práce	Josef Daniček – SILEX Olomouc Družstevní č.p. 43 779 00 Olomouc IČ: 63315891
30	Vizážista	Michal Zachar Hollarovo nám. č.p. 11 130 00 Praha 3 IČ: 70071951
31	Kosmetické služby	Milada Lakomá B. Němcové č.p. 379 760 01 Zlín IČ: 40422798
32	Kurz k získání řidičského průkazu skupiny C	Ing. David Chmela Tř. Spojenců č.p. 1245 765 02 Otrokovice IČ: 48479918
33	Pracovník znalý práce v elektrotechnice dle v.č. 50/78 Sb. § 5	Mgr. Zuzana Andělová VS Institut pro rozvoj řemesel a podnikání Pasteurova č.p. 935/8a 772 00 Olomouc

34	Účetnictví a daňová evidence (s využitím výpočetní techniky)	T-PLUS s.r.o. Mojmír č.p. 747 686 01 Uherské Hradiště IČ: 28270436
35	Základní kurz obsluhovatele stavebních strojů	Mgr. Zuzana Andělová VS Institut pro rozvoj řemesel a podnikání Pasteurova č.p. 935/8a 772 00 Olomouc
36	Pracovnice (pracovník) v sociálních službách – přímá obslužná činnost	MARLIN, s.r.o. Studentské nám. č.p. 1531 686 01 Uherské Hradiště IČ: 60733306
37	Základy podnikání	T-PLUS s.r.o. Mojmír č.p. 747 686 01 Uherské Hradiště IČ: 28270436
38	Grafické práce na PC – počítačový grafik	MARLIN, s.r.o. Studentské nám. č.p. 1531 686 01 Uherské Hradiště IČ: 60733306
39	Správa počítačových sítí	MARLIN, s.r.o. Studentské nám. č.p. 1531 686 01 Uherské Hradiště IČ: 60733306
40	Mzdové účetnictví	T-PLUS s.r.o. Mojmír č.p. 747 686 01 Uherské Hradiště IČ: 28270436

41	Obsluha osobního počítače	Počítačová služba s.r.o. Stupkova č.p. 413/1a 779 00 Olomouc IČ: 25884735
42	Poradce pro výživu	Mendelova zemědělská a lesnická univerzita v Brně Zemědělská č.p. 1665/1 613 00 Brno IČ: 62156489
43	Administrátor www serveru	MARLIN, s.r.o. Studentské nám. č.p. 1531 686 01 Uherské Hradiště IČ: 60733306
44	Obsluha osobního počítače (se zaměřením na AutoCAD)	MARLIN, s.r.o. Studentské nám. č.p. 1531 686 01 Uherské Hradiště IČ: 60733306

zdroj³⁵

³⁵ [Http://portal.mpsv.cz/sz/stat/](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/) [citováno dne 15. 11. 2009]

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Gabriela Olahová
Katedra:	Pedagogiky s celoškolskou působností
Vedoucí práce:	Mgr. Dagmar Pitnerová, Ph.D.
Rok obhajoby:	2010

Název práce:	Nezaměstnanost a postavení žen po rodičovské dovolené na trhu práce
Název v angličtině:	Unemployment and status of woman in the Labour market after maternity leave
Anotace práce:	Bakalářská práce je zaměřena na problematiku nezaměstnanosti a postavení žen na trhu práce. Teoretické zaměření práce vysvětluje pojem nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti, formy diskriminace a legislativu vztahující se k dané problematice. V praktické části jsou podrobně rozebrány tři projekty realizované ve Zlínském kraji, určeny převážně ženám.
Klíčová slova:	Nezaměstnanost, diskriminace, evidence na úřadu práce, mateřská a rodičovská dovolená
Anotace v angličtině:	My thesis is focused on unemployment issues and status of women in the labour market. Theoretical intention of this thesis is to explain unemployment term, sorts of unemployment, forms of discrimination and legislation related to the mentioned matter. Practical part focuses on 3 projects realized in Zlin region which were intended mainly for women.
Klíčová slova v angličtině:	Unemployment, discrimination, registration at the Labour office, maternity and parental leave
Přílohy vázané v práci:	PŘÍLOHA PI: Přehled rekvalifikačních kurzů realizovaných ÚP ve Zlíně v roce 2009
Rozsah práce:	63 stran
Jazyk práce:	český

